Travail Canada Labour Canada

A LÉGISLATION EN MATIÈRE DE NORMES D'EMPLOI

au Canada

ÉDITION DE 1990

Canada

LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE NORMES D'EMPLOI AU CANADA

90-03571/

Publié sous l'autorité du
Ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Also available in English under the title
Employment Standards Legislation in Canada

©Ministre des approvisionnements et Services Canada 1990

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autre libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

No. de catalogue L31-78/1990F
ISBN 0-660-92822-1

Imprimé au Canada

NOTE DE LA RÉDACTION

Le présent rapport fait état de la législation fédérale, provinciale et territoriale en vigueur le 1er janvier 1990, portant sur l'âge de la scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi, la durée du travail et la prime de surtemps, le salaire minimum, l'égalité de la rémunération, le jour de repos hebdomadaire, les jours fériés payés, le congé annuel payé, les congés parentaux, les cessations d'emploi individuelles et collectives et le recouvrement des salaires impayés. Un texte analytique cherche à donner au lecteur un aperçu de chaque sujet traité. Dans la plupart des cas, des tableaux accompagnent ces textes et donnent une idée plus précise des dispositions qui existent dans chacune des compétences canadiennes.

Ce document n'a pas été conçu pour remplacer la législation dont il fait état. Il a été préparé pour faciliter la compréhension du sujet traité, mais ne comporte aucune sanction officielle, comme c'est le cas pour la législation elle-même. Les usagers sont donc priés de consulter directement les textes de lois cités dans ce document.

TABLE DES MATIÈRES

La répartition des pouvoirs législatifs 1
L'âge de la scolarité obligatoire 2
L'âge minimum d'admission à l'emploi 6
La durée du travail et les taux applicables aux heures supplémentaires 20
Le salaire minimum 33
L'égalité de la rémunération 49
Le jour de repos hebdomadaire 64
Les jours fériés payés 67
Le congé annuel payé 79
Les congés parentaux 85
Les cessations d'emploi 99
Le recouvrement des salaires impayés 119
Les lois et règlements mentionnés dans ce rapport 125
Les citations apparaissant dans ce rapport 129

TABLEAUX

1. Âge de la scolarité obligatoire et exemptions à des fins de travail 4
2. Âge minimum d'admission à l'emploi 8
3. Durée du travail et taux applicables aux heures supplémentaires 24
4. Salaires minimums applicables aux travailleurs adultes qualifiés 37
5. Salaires minimums applicables aux jeunes travailleurs et aux étudiants 38
6. Salaires minimums et période de probation applicables aux travailleurs sans expérience 39
7. Salaires minimums applicables aux autres catégories de travailleurs 40
8. Déductions maximales permises pour la chambre et la pension 42
9. Salaires minimums applicables aux travailleurs adultes qualifiés de 1965 à ce jour 43
10. Égalité de la rémunération 51
11. Jours fériés payés 69
12. Congé annuel payé 81
13. Protection de la maternité et les congés parentaux 87
14. Préavis de cessations d'emploi individuelles 102
15. Préavis de cessations d'emploi collectives 112

LA RÉPARTITION DES POUVOIRS LÉGISLATIFS

Le Parlement du Canada et les assemblées législatives des provinces ont le pouvoir d'adopter des lois sur le travail. La compétence des gouvernements provinciaux et fédéral est définie aux articles 91 et 92 de la Loi constitutionnelle de 1867. L'interprétation judiciaire de ces articles accorde des pouvoirs législatifs plus étendus aux assemblées législatives des provinces, tandis que la compétence du gouvernement fédéral est plus restreinte.

Les pouvoirs des provinces découlent des dispositions du paragraphe de la Loi constitutionnelle de 1867 concernant « la propriété et les droits civils ». Le droit de passer des contrats est un droit civil et comme les lois sur le travail posent certaines restrictions aux contrats entre les employeurs et les employés, les contrats relèvent de l'autorité provinciale en vertu de la législation sur la propriété et les droits civils. Les provinces jouissent aussi du droit d'adopter des lois régissant les « travaux et entreprises de nature locale ».

La compétence du gouvernement fédéral en matière de travail provient du droit de réglementer certains domaines qui lui sont expressément réservés en vertu de l'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 ou qui sont expressément soustraits aux pouvoirs des provinces par l'article 92. Ces domaines ont un caractère national, international ou interprovincial. De plus, le Parlement est habilité à réglementer les ouvrages limités à une seule province, mais que le Parlement a déclarés être « à l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux ou d'un plus grand nombre de provinces », comme les élévateurs à grain, les moulins à provende et les mines d'uranium. En vertu de son pouvoir exclusif de réglementer certains ouvrages et entreprises, le Parlement a le pouvoir d'adopter des lois du travail applicables à ces ouvrages et entreprises.

Le Code canadien du travail s'applique:

1) aux ouvrages ou entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays, par exemple, les chemins de fer, le transport par autobus, le transport par camion, les pipelines, les bacs transbordeurs, les tunnels, les ponts, les canaux, les réseaux de télégraphe, de téléphone et de câble;

2) à tout transport maritime extra-provincial et aux services connexes comme l'arrimage et le débardage

3) au transport aérien, aux aéronefs et aux aéroports;

4) à la radiodiffusion et à la télévision;

5) aux banques;

6) à certaines opérations biens définies d'entreprises particulières déclarées être à l'avantage général du Canada ou à celui de deux provinces ou plus, comme les moulins à farine et à provende, les usines de nettoyage des graines de semence, les entrepôts à provende, les élévateurs à grain, ainsi que l'extraction et la transformation de l'uranium; et

7) aux sociétés fédérales de la Couronne ayant comme objet un ou plusieurs des ouvrages ou entreprises décrits à l'article 91 de la Loi constitutionnelle de 1867 ainsi que celles qui sont des agences de la Couronne, par exemple, la Société Radio-Canada et l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent.

Les pouvoirs législatifs du Parlement se limitent en général aux industries susmentionnées et à celles qui pourraient s'y ajouter par suite de décisions judiciaires subséquentes.

En outre, le Parlement a le pouvoir exclusif d'adopter des lois concernant le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. Cependant, le Parlement a adopté des mesures législatives accordant au gouvernement de chaque territoire le pouvoir de légiférer sur les questions de propriété et de droits civils et sur toute question à caractère local ou privé. Ainsi, les administrations territoriales ont essentiellement les mêmes pouvoirs législatifs que les gouvernements des provinces en matière de législation du travail.

L'ÂGE DE LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE

APERÇU HISTORIQUE

Le concept de l'âge de la scolarité obligatoire date de la fin du 19e siècle, époque de la Révolution industrielle et de l'adoption des premières lois sur la truanderie *(Truancy Acts)* et sur l'instruction publique *(Public Instruction Acts)*. En effet, ces lois traitaient de problèmes graves de l'époque, comme le dénote le passage suivant, desquels l'école buissonnière n'était qu'un des nombreux symptômes:

(Traduction)

> « Cette législation s'applique à des enfants que l'on retrouve en train de demander la charité ou l'aumône, de commettre des larcins dans les endroits publics, de dormir à la belle étoile, de flâner dans les endroits publics après neuf heures du soir, qui s'associent avec ou qui logent chez des voleurs, des ivrognes ou des vagabonds, qui s'adonnent aux commerces de la rue et même, dans le cas de jeunes filles de moins de seize ans et de garçons de moins de douze ans, à des enfants qui sont des délinquants d'habitude ou incorrigibles, ou qui, à cause de la négligence, l'ivrognerie ou autre vice de leurs parents, sont élevés sans contrôle parental ni éducation salutaire ou dans des conditions telles qu'ils s'exposent à mener une vie désœuvrée, voire de débauche, (...) [ainsi qu'au] péril de perdre leur vie, leur santé et leur bonnes mœurs (...). »[1]

Par conséquent, il n'est pas surprennant de trouver des dispositions telles que celle de la Loi de 1919 sur la scolarité obligatoire des adolescents *(The Adolescent School Attendance Act, 1919)* de l'Ontario qui créait le poste de responsable de l'assiduité dont le mandat était « non seulement de traiter du problème de l'assiduité, mais également de faire rapport sur les causes du problème et de recommander une action corrective. »[2] Ces responsables de l'assiduité remplaçaient alors les « agents de truanderie » qui étaient, soi-disant, moins qualifiés. Malgré tout, ces lois prévoyaient, comme le font les lois d'aujourd'hui en cette matière, des exceptions...

(Traduction)

> « (...) nécessaires, pour les cas d'incapacité physique, pour les personnes ayant réussi l'examen d'immatriculation, pour les enfants de quatorze à seize ans qui ont obtenu l'autorisation de rester à la maison, pour des raisons domestiques, ainsi que (...) dans les régions rurales, pour permettre que la loi soit appliquée de manière volontaire par un parent, mais non par un enfant. »[3]

LA SITUATION ACTUELLE

Dans toutes les provinces, il existe une loi sur la scolarité obligatoire qui oblige les enfants, dont l'âge se situe entre un minimum et un maximum spécifiés, à fréquenter l'école. Des exceptions sont prévues dans les cas où l'enfant est incapable de fréquenter l'école à cause d'une maladie ou pour toute autre cause inévitable et, dans la plupart des provinces, à cause de l'éloignement de l'école (là où aucun moyen de transport n'est assuré) ou encore en raison du manque de locaux. Certaines lois stipulent que l'enfant peut être exempté de la fréquentation scolaire avant d'avoir atteint l'âge prévu s'il a déjà atteint un degré spécifié d'instruction. Des exemptions peuvent également être accordées dans certains cas spéciaux s'il semble qu'il y va de l'intérêt de l'enfant qu'il soit exempté de la fréquentation scolaire ou s'il est attesté que l'enfant bénéficie d'une instruction satisfaisante ailleurs.

Dans plusieurs provinces, un enfant peut être exempté de fréquenter l'école pour un certain temps à la demande de son père, de sa mère ou de son tuteur, si ses services sont requis sur la ferme ou au foyer ou, encore, pour occuper un autre emploi ou pour d'autes motifs valables.

Il est interdit d'employer des enfants d'âge scolaire pendant les heures de classe, à moins que l'enfant ne soit dispensé d'assister aux cours pour l'une ou l'autre des

raisons prévues dans les lois. L'âge de scolarité obligatoire dans chacune des provinces et dans les territoires ainsi que les dispositions d'exemption pour fins d'emploi sont indiqués dans le tableau ci- après.

1. ÂGE DE LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE ET EXEMPTIONS À DES FINS DE TRAVAIL

Administration et Législation	Âge de scolarité obligatoire	Exemptions à des fins de travail
Alberta Loi sur les écoles	16 ans	Programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, le directeur des normes d'emploi et les parents de l'enfant.
Colombie-Britannique Loi sur les écoles	16 ans	
Île-du-Prince-Édouard Loi sur les écoles	16 ans	Si la 12e année est terminée ou si le ministre approuve l'exemption de fréquenter l'école.
Manitoba Loi sur les écoles publiques	16 ans	Âgé de plus de 15 ans, moyennant un certificat signé par les parents ou tuteurs, le responsable de l'assiduité et le surintendant des écoles.
Nouveau-Brunswick Loi scolaire	16 ans -- à moins que l'enfant n'ait terminé la 12e année	Au plus six semaines dans une année si le ministre est d'avis que les raisons motivant la demande d'exemption présentée par les parents sont valables.
Nouvelle-Écosse Loi sur l'éducation	16 ans	Si âgé de 12 ans, pas plus de six semaines dans une année scolaire, s'il doit travailler à la maison ou occuper un autre emploi nécessaire. Si âgé de 13 ans, moyennant un certificat d'emploi s'il doit travailler pour assurer sa propre subsistance ou celle d'autres personnes; on peut exiger un certificat médical.
Ontario Loi sur l'éducation	16 ans -- à moins que l'élève n'ait terminé le cours d'école secondaire ou un cours équivalent. Doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire.	

1. ÂGE DE LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE ET EXEMPTIONS À DES FINS DE TRAVAIL (suite)

Administration et législation	Âge de scolarité obligatoire	Exemptions à des fins de travail
Québec Loi sur l'instruction publique	16 ans	Pas plus de six semaines dans une année scolaire, s'il doit travailler à la ferme, à la maison ou pour assurer sa propre subsistance ou celle de personnes de sa parenté.
Saskatchewan Loi de 1978 sur l'éducation	16 ans – – à moins que l'élève n'ait terminé la 8e année ou son équivalent et s'il a été exempté par le surintendant.	S'il travaille dans un programme d'expérience au travail approuvé par le ministère de l'Éducation.
Terre-Neuve Loi sur la fréquentation scolaire	15 ans – – doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire.	Pour le temps indiqué dans le certificat s'il doit travailler pour assurer sa propre subsistance ou celle d'autres personnes. Âgé de moins de 12 ans, pas plus de deux mois dans une année scolaire à moins de l'approbation du Ministre.
Territoires du Nord-Ouest Loi sur les écoles	15 ans – – doit continuer ses études jusqu'à la fin de l'année scolaire si l'anniversaire est après le 31 décembre, ou à moins d'avoir terminé la 8e année ou l'équivalent; aussi dans les cas ou l'éloignement ou le manque de locaux empêchent la fréquentation scolaire.	
Yukon Loi sur les écoles	16 ans – – à moins d'une cause inévitable, a atteint un degré égal ou supérieur à la norme scolaire ou si l'enfant est instruit d'une manière ou selon une norme qui satisfont le surintendant.	

L'ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

APERÇU HISTORIQUE

(Traduction)

> « Ceux qui ont eu accès au rapport dénonçant les conditions d'emploi dans les mines en Angleterre au cours de la première moitié du dix-neuvième siècle, conditions tellement brutales et dégradantes qu'il est difficile de croire qu'elles aient été tolérées dans un pays se professant comme étant chrétien, comprendront pourquoi il fut jugé nécessaire de prohiber, par l'entremise de la Loi sur les mines *(Mining Act)* de l'Ontario, l'emploi de toute personne du sexe masculin âgée de moins de 16 ans dans ou autour d'une mine, ou de moins de 18 ans sous-terre, et de prohiber complètement l'emploi de filles ou de femmes dans une exploitation minière, sauf dans un travail de bureau. L'on retrouve des dispositions similaires dans les lois sur les mines de presque tous les pays civilisés. »[4]

Tel était l'état de la loi au début du siècle dans l'industrie minière et telle est encore la situation aujourd'hui, hormis les dispositions discriminatoires à l'égard des femmes.

Par ailleurs, les lois sur les manufactures, qui « traitaient de l'emploi des enfants, jeunes filles et femmes dans les ateliers »[5] étaient assez répandues au Canada vers le début du siècle. Ces lois s'inspiraient d'une ancienne législation Anglaise du même ordre, qui avait été adoptée vers 1835 et qui s'appliquait au Canada en raison de l'autorité de la Couronne. De façon générale, ces lois établissaient qu'aucune personne âgée de moins de 14 ans ne pouvait être employée dans une manufacture, sauf certaines exceptions, et qu'aucun enfant de moins de 12 ans ne pouvait être employé dans un atelier. Aucune personne de moins de 14 ans ne pouvait travailler durant les heures d'école et aucune personne de moins de 12 ans ne pouvait travailler à l'extérieur.

Plusieurs autres lois prohibaient ou régissaient l'emploi des enfants. Les lois sur la protection des enfants régissaient l'emploi des jeunes dans les commerces de la rue et établissaient un âge minimum d'admission à ces emplois ainsi que les heures auxquelles on pouvait s'y adonner. Les lois sur la tempérance, les lois municipales et les lois régissant les ateliers restreignaient souvent l'accès à certaines occupations et limitaient cet accès à certaines heures de la journée.

LA SITUATION ACTUELLE

Dans les provinces, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé par différentes lois: lois sur les normes d'emploi, lois sur le bien-être de l'enfance, lois sur la sécurité dans l'industrie, ordonnances sur le salaire minimum, lois sur les mines, lois sur les apprentis et sur la qualification de la main-d'œuvre.

L'emploi des jeunes travailleurs qui n'ont pas atteint un certain âge est prohibé en Alberta sans le consentement écrit d'un parent ou tuteur; en Colombie-Britannique, sans la permission du directeur des normes d'emploi; au Manitoba, sans la permission du ministre; au Nouveau-Brunswick, sans l'autorisation écrite de la Commission de la santé et de la sécurité au travail; en Nouvelle- Écosse et au Québec, pendant les heures d'école, sans qu'un certificat d'emploi ait été émis à l'enfant; et à Terre-Neuve, sans être muni d'un permis qui requiert le consentement parental.

En outre, la plupart des administrations ont adopté des lois qui déterminent quelles occupations peuvent ou non être exercées par des jeunes travailleurs. Les occupations acceptables ne doivent être préjudiciables à la vie, à la santé, à l'éducation ou au bien-être de l'adolescent. Certaines d'entre elles font l'objet d'une réglementation additionnelle qui fixe les conditions d'emploi: supervision par un adulte, heures de travail contrôlées et limitées, etc.

Le Code canadien du travail, Partie III, et son règlement d'application ne fixent pas d'âge minimum absolu d'admission à l'emploi, mais établissent des conditions à l'emploi des jeunes de moins de 17 ans dans des entreprises relevant de l'autorité fédérale. Les jeunes de moins de 17 ans peuvent être employés dans une industrie du ressort du

gouvernement fédéral seulement dans les cas où ils ne sont pas obligés de fréquenter l'école en vertu des lois de leur province; le travail auquel ils doivent être affectés ne doit pas comporter de danger pour leur santé ou leur sécurité; ils ne doivent pas être affectés à un travail souterrain dans une mine ou, encore, à des travaux qui sont interdits aux jeunes travailleurs selon le Règlement sur les explosifs, le Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique ou la Loi sur la marine marchande du Canada.

L'emploi de jeunes travailleurs est assujetti à deux autres conditions: ils ne doivent pas être appelés ni autorisés à travailler entre11 h du soir et 6 h du matin; ils doivent être rémunérés à un taux qui ne peut être inférieur à celui du salaire minimum, à moins qu'ils ne suivent des sessions de formation en entreprise dans le cadre d'un programme de formation approuvé.

La Loi sur la marine marchande du Canada fixe un âge minimum de 15 ans aux fins des emplois en mer.

Plusieurs secteurs d'emploi comme les mines, l'exploitation forestière, les chantiers de construction, les métiers désignés,etc., sont toujours considérés comme dangereux et sont interdits aux jeunes travailleurs et aux enfants.

Dans toutes les administrations, une personne de moins de 16 ans ne peut pas travailler dans un métier désigné ni, par surcroît, devenir un apprenti avant cet âge.

De plus, les chantiers de construction sont interdits aux personnes de moins de 16 ans en Nouvelle-Écosse, en Ontario (à moins que la personne n'ait atteint l'âge de 15 ans et qu'elle ne soit dispensée de fréquenter l'école) et en Saskatchewan. L'âge minimal pour l'emploi dans l'industrie de la construction est de 15 ans à l'Île-du-Prince-Édouard et de 17 ans dans les Territoires du Nord-Ouest.

Dans toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (qui n'a pas d'exploitation minière), l'âge minimal pour l'emploi dans les mines est fixé par les lois sur les mines. Il varie de 16 à 21 ans. Habituellement, les personnes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler dans les mines souterraines ni à la paroi minée des mines à ciel ouvert, mais les personnes âgées de 16 ans et plus peuvent travailler à la surface du sol.

En outre, plusieurs provinces prévoient des dispositions spéciales qui régissent l'emploi des jeunes travailleurs (de 12 à 18 ans) dans le monde du spectacle. De plus, dans certaines provinces, les personnes de moins de 16 ans ne peuvent pas exercer un métier ou une occupation dans un lieu où le plublic a accès entre 21 h et 6 h.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Fédéral	Code canadien du travail	moins de 17 ans	À condition de ne pas être tenu de fréquenter l'école en vertu d'une loi provinciale et que le travail en question ne soit pas d'une catégorie exclue et qu'il ne comporte vraisemblablement aucun danger à la santé et la sécurité. Jamais entre 23 h et 6 h.	Loi sur la marine marchande du Canada	moins de 15 ans	Ne peut être employé en mer.
				Loi sur les explosifs et règlements	moins de 18 ans	Ne peut être employé dans une fabrique d'explosifs ou dans un entrepôt d'explosifs ou de feux d'artifices. Ne peut être employé pour conduire un vehicle transportant des explosifs, non plus par surveiller la nuit un vétricule stationné contenant des explosifs.
					moins de 21 ans	Ne peut être employé pour conduire un véhicule contenant plus de 2 000 kilogrammes d'explosifs.
				Loi sur l'énergie atomique et règlements	moins de 18 ans	Ne peut être employé comme travailleur sous rayonnements ionisants.
Alberta	Code des normes d'emploi et règlements	12 à 15 ans	Peut être embauché comme livreur ou commis dans un magasin, commis ou messager dans un bureau, camelot, livreur de journaux ou de prospectus. Pas durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école et jamais entre 21 h et 6 h.	Loi sur le bien-être de l'enfance	12 ans et plus	Le monde du spectacle : la Commission pour le bien-être de l'enfance peut émettre un certificat d'emploi mais seulement après s'être assurée de l'absence d'atteinte possible à l'intégrité physique et morale de l'enfant et du bien-être de l'enfant.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Alberta (suite)			Pas plus de huit heures dans une journée, deux heures seulement une journée d'école. Seulement avec le consentement parental ou du tuteur par écrit.	Loi sur la sécurité dans les mines de charbon	moins de 17 ans	Ne peut travailler sous terre mais peut travailler dans le bureau de la mine ou à la surface.
		15 à 18 ans	Ne peut travailler dans un commerce au détail, un hôtel, motel ou restaurant entre 21 h et 24 h 01 sans la surveillance constante d'un adulte, et jamais entre 24 h 01 et 6 h. Dans d'autres établissements, l'adolescent ne peut travailler de 24 h 01 à 6 h qu'avec le consentement écrit du père, de la mère ou du tuteur, et que sous la surveillance constante d'un adulte.	Loi et règlements sur le perfectionnement de la main-d'œuvre.	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés.
Colombie-Britannique	Loi et règlement sur les normes d'emploi	moins de 15 ans	Pas sans la permission du directeur des normes d'emploi et seulement d'après les conditions du permis émis. La Loi, et cette disposition particulière, ne s'appliquent pas à une pléiade de gens dont, entre autres, aux personnes embauchées	La loi sur les mines	moins de 18 ans	Ne peut travailler sous terre. Mais une personne de 17 ans révolus peut être en stage de formation sous terre.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Colombie-Britannique (suite)			dans une maison privée pour s'occuper d'un enfant, d'une personne handicapée, ni aux artistes, musiciens, comédiens, etc.			
Île-du-Prince-Édouard	Loi sur l'âge minimum d'admission à l'emploi	moins de 15 ans	Ne peut être employé dans une entreprise industrielle (e.g., fabriques, mines, construction navale, électricité, construction, transport), à moins que cela ne soit dans une entreprise familiale dans un travail jugé inoffensif à la santé physique et morale. La Loi ne s'applique pas au travail effectué par des enfants dans une école approuvée à vocation technique. Sur l'avis du ministre des Pêcheries et du Travail, lorsque le travail est de nature à nuire à la santé, la sécurité ou la moralité, un âge supérieur à 15 ans peut être exigé comme minimum pour certains emplois.	Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métier	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans. Doit également avoir complété la 10e année ou son équivalent.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Manitoba	Loi sur les normes d'emploi	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans un endroit où l'on utilise la main-d'œuvre manuelle et/ou de la machinerie.	Règlement sur l'exploitation minière en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail.	moins de 18 ans	Ne peut être employé sous terre dans une mine ni à la paroi minée d'une mine à ciel ouvert ou d'une carrière.
		moins de 18 ans	Les règlements peuvent interdire l'accès à ces personnes à tout emploi considéré dangereux, malsain ou insalubre.	Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers	moins de 16 ans	Ne peut travailler comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
	Loi sur les écoles publiques	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école.			
Nouveau-Brunswick	Loi sur les normes d'emploi	moins de 14 ans	Ne peut être employé dans : toute entreprise industrielle; l'industrie forestière; l'industrie de la construction; un garage ou une station-service; un hôtel ou un restaurant; un lieu de spectacles, une salle de danse ou une salle de tir; en qualité de garçon d'ascenseur; tout autre endroit ou profession déterminé par règlement.	Loi sur la formation et la certification industrielles	moins de 16 ans	Ne peut travailler comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouveau-Brunswick (suite)		moins de 16 ans	Pas dans un emploi qui est ou qui risque d'être malsain ou nuisible pour sa santé, son bien-être, sa moralité ou son développement physique. Jamais pendant plus de six heures par jour, trois les jours de classe. Pour un maximum de huit heures au total à la fréquentation scolaire et au travail. Jamais entre 22 h et 6 h le lendemain. Cependant, le Directeur peut émettre une autorisation spéciale permettant de déroger à ce qui précède. Il doit toutefois s'assurer que cela ne contreviendra pas à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, ne nuira pas à sa présence au cpours ni à sa capacité d'en bénéficier et que les parents ou tuteur y consentent.			
	Loi scolaire	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est censé fréquenter l'école.			

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Nouvelle-Écosse	Code des normes du travail	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une entreprise industrielle, l'industrie forestière, des postes d'essence et stations-service, des hôtels et restaurants, comme conducteur d'ascenceurs, dans les théâtres, salles de danse, les galeries de tir, salles des quilles, de billards, et autres endroits prohibés par les règlements, à moins que cela ne soit une entreprise familiale.	Loi sur la réglementation des mines de charbon	moins de 18 ans et ½	Ne peut travailler sous terre.
				Loi sur la réglementation des mines métallifères et des carrières	moins de 16 ans	Ne peut travailler sous terre, ni à la surface.
				Règlement sur la sécurité dans l'industrie de la construction en vertu de la Loi sur santé et la sécurité au travail	moins de 16 ans	Ne peut être employé sur un site de construction.
		moins de 14 ans	Ne peut effectuer un travail vraisemblablement nuisible à la santé ou préjudiciable à la fréquentation scolaire. Pas plus de huit heures par jour, trois un jour d'école à moins d'autorisation. Jamais lorsque la journée d'école dure plus de huit heures. Jamais entre 22 h et 6 h.	Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés.
	Loi et règlement sur l'éducation	moins de 16 ans	Pas durant les heures d'école, à moins qu'un certficat de travail ait été émis à l'enfant.			

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Ontario	Loi sur la santé et la sécurité au travail et règlements	moins de 14 ans	Ne peut travailler dans ou autour d'une entreprise industrielle.	Loi sur le bien-être de l'enfance	moins de 16 ans	Ne peut travailler dans une métier ou une occupation dans un endroit où le public a accès entre 21 h et 6 h. Peut travailler dans le monde du spectacle, mais seulement avec l'approbation de la Société de l'aide à l'enfance et après s'être assurée des dispositions nécessaires à la santé et la sécurité de l'enfant.
		moins de 15 ans	Ne peut travailler dans ou autour d'une usine. Mais peut être employé ailleurs si le travail n'est vraisemblablement pas nuisible à sa sécurité.			
		moins de 16 ans	N'est pas admis dans ou autour d'une entreprise d'exploitation forestière. Ni sur un site de construction, à moins d'avoir 15 ans révolus et d'avoir été exempté de la fréquentation scolaire. N'est pas admis dans ou autour d'une mine ou de la machinerie minière.	Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans les métiers désignés avant d'avoir atteint l'âge de 16 ans. Doit également avoir complété la 10e année ou son équivalent, ou atteindre les exigences professionnelles édictées au règlement.
		16 à 18 ans	N'est pas admis dans une mine souterraine, ni à la paroi minée d'un puits de mine.			
	Loi sur l'éducation	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est censé fréquenter l'école, à moins qu'il n'ait complété la 12e année.			

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Québec			(Ce sujet était jadis couvert par les dispositions de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux. Cette loi fut remplacée, le 1er juin 1981, par la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui ne contient aucune telle disposition.)	Code de sécurité pour les travaux de construction	moins de 18 ans	Ne peut travailler sur un appareil de levage ou de hissage, ni aux contrôles d'un tel appareil ou sur de l'équipement de déplacement de charges. Ne peut travailler sous terre ni à la paroi minée d'un puits de mine.
	Loi sur l'instruction publique	moins de 16 ans	Jamais durant les heures d'école, à moins qu'un certificat n'ait été émis pour l'enfant.	Règlement en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
Saskatchewan	Arrêté N° 2 de 1981 sur le salaire minimum	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans une institution d'enseignement, un hôpital, une clinique, un hôtel ou un restaurant.	Loi et règlements sur la santé et la sécurité au travail	moins de 16 ans	Ne peut être employé sur un chantier de construction, à des travaux d'ingénierie en construction, dans des tranchées ou excavations; dans un moulin de pulpe et papier ou dans un établissement où l'on exécute des travaux de menuiserie; près d'une usine de transformation; dans un silo, un entrepôt, une cuve, une hotte, un tunnel, un puits, un égout ou tout autre endroit où l'espace est restreint; à la coupe de la viande dans
	Loi sur l'éducation	moins de 16 ans	Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école.			
	Loi sur les services à la famille	moins de 16 ans	Pas durant des heures ou à un endroit susceptibles d'être nuisibles à l'enfant.			

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Saskatchewan (suite)						une entreprise de conservation de la viande ou à l'éviscération dans un abattoir de poulets; dans toute opération forestière; dans une installation de forage ou de mise en service; en tant qu'opérateur de machinerie lourde et mobile, telle qu'une grue ou un treuil; ni en tant qu'opérateur d'un camion montecharge ou tout autre équipement mobile sur un chantier ou près d'autres travailleurs. Ne peut être employé dans une mine, sous terre ou en surface, en tant que travailleur exposé à des radiations ou à toute autre activité pour laquelle un masque respiratoire doit être porté en vertu d'un règlement, sauf lorsque le travail est exécuté sous une surveillance étroite et compétente. Ne peut être employé dans un endroit où on traite l'amiante ou là où les fibres d'amiante peuvent être présentes dans l'air, à moins d'y être comme apprenti.
					moins de 18 ans	

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Saskatchewan (suite)				Loi sur l'apprentissage et la qualification des ouvriers de métiers	moins de 16 ans	Ne peut être employé comme apprenti dans les métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
Terre-Neuve	Loi sur les normes du travail	moins de 16 ans	Pas à un travail vraisemblablement malsain ou nuisible à la santé et préjudiciable à la fréquentation scolaire. Certaines occupations sont prohibées par arrêt-en-conseil. Jamais durant les heures où l'enfant est tenu de fréquenter l'école, ni entre 22 h et 7 h. Ne peut travailler plus de trois heures une journée d'école, et le total des heures à l'école et au travail ne peut excéder huit. Doit jouir d'une période de repos quotidienne d'au moins 12 heures consécutives. Pas au cours d'une grève ou d'un lock-out.	Règlement sur la sécurité dans les mines en vertu de la Loi sur la réglementation des mines	moins de 18 ans moins de 20 ans	Ne peut être employé sous terre dans une mine. Ne peut conduire de monte-charge ou de l'équipement de levage ou de halage. Ne peut charger ni faire la détonation des trous de dynamitage. Ne peut être employé à la transmission de signaux ou des ordres pour diriger les véhicules.
		moins de 14 ans	Pas à moins qu'il ne s'agisse d'emplois désignés dans des entreprises désignés.	Loi sur l'apprentissage	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans l'un des métiers désignés avant l'âge de 16 ans.
	Loi sur le bien-être de l'enfance	12 à 14 ans	Peut être embauché comme messager, camelot, vendeur de babioles, cireur de souliers ou dans une			

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Terre-Neuve (suite)			salle de quilles. Pas après 20 h les mois d'hiver, et 21 h durant le reste de l'année. Doit détenir un permis qui requiert le consentement parental.			
Territoires du Nord-Ouest	Loi sur les normes du travail	moins de 17 ans	Peut être employé dans toute occupation sauf celles, et sujet alors aux conditions prescrites, régies par les règlements.	Règlement sur l'emploi des jeunes gens	moins de 17 ans	Ne peut être employé dans l'industrie de la construction sans l'approbation écrite d'un agent des normes du travail.
	Règlement sur l'emploi des jeunes gens	moins de 17 ans	Pas dans un endroit susceptible d'être nuisible à la santé, l'éducation ou au caractère moral de la personne. Jamais entre 23 h et 6 h sans l'approbation écrite d'un agent des normes du travail.	Loi sur les apprentis et les ouvriers de métiers	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.
				Loi sur la sécurité minière	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans ou autour d'une mine.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé sous terre ou à la paroi minée d'un puits de mine ou d'une carrière.
					moins de 21 ans	Ne peut être aux contrôles d'un appareil de levage ou de hissage.

2. ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI (suite)

Administration	Dispositions générales			Dispositions spéciales		
	Législation	Groupe d'âge	Application	Législation	Groupe d'âge	Application
Yukon	Loi sur les normes du travail	moins de 17 ans	Peut être employé dans toute occupation sauf celles, et sujet alors aux conditions prescrites, régies par les règlements.	Loi sur la formation des apprentis.	moins de 16 ans	Ne peut être embauché comme apprenti dans un métier désigné avant l'âge de 16 ans.
				Règlement sur la sécurité dans les mines en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.	moins de 16 ans	Ne peut être employé dans ou autour d'une mine.
					moins de 18 ans	Ne peut être employé sous terre ou à la paroi minée d'une mine à ciel ouvert.
				Règlement sur la protection contre les radiations en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.	moins de 18 ans	Ne peut être employé pour manipuler les appareils à rayons X, à moins d'être en stage de formation sous la supervision directe d'un travailleur expert.

LA DURÉE DU TRAVAIL ET LES TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

APERÇU HISTORIQUE

(Traduction)

> « Le fondement rationnel de la législation sur les heures de travail semble être quelque peu incertain. Il ne serait pas sans rapport avec le bien-être physique, comme c'est le cas de la législation sur le repos quotidien et hebdomadaire et celui des lois concernant l'hygiène et la sécurité; il pourrait être de l'ordre de la législation sur le salaire minimum, comme c'est manifestement le cas pour autant qu'elle exige le paiement d'un taux pour les heures supplémentaires, ou il pourrait avoir un sens social ou économique plus large et associé au chômage. »[6]

Quelles que soient les raisons de la législation actuelle sur la durée du travail, il est clair qu'on l'a appliquée, à l'origine, pour pallier à certains abus que le libéralisme économique avait rendu possible. Au début du siècle, des mesures législatives touchant les usines et les mines, annonciatrices de la main-d'œuvre juvénile moderne, de même des lois concernant la durée du travail et l'hygiène et la sécurité du travail avaient été adoptées dans la plupart des provinces. Avant les contrôles imposés pendant la Première Guerre mondiale :

(Traduction)

> « Le principe des règlements régissant les heures de travail au cours de cette période de mise en place, qui constituait un précédent, était étroit. Au fond, des contrôles ont été établis pour protéger la santé des travailleurs contre les mauvais effets des longues heures de travail et pour assurer la santé et la sécurité publiques. L'idée de limiter les heures de travail afin de répartir les tâches disponibles entre plus de gens ne s'est manifestée que plus tard. »[7]

À l'instar de la législation sur le salaire minimum, les dispositions concernant la durée du travail ne se sont au début appliquées qu'aux femmes et aux enfants. Dans de nombreuses administrations, ces travailleurs ont été exemptés du travail de nuit. « On a estimé que le travail de nuit pouvait porter atteinte à la santé et aux bonnes moeurs des femmes, ce qui justifie cette règle. »[8]

Ce qui est caractéristique de la situation qui prévalait alors, ce sont les dispositions de la Loi de 1913 sur les manufactures, les ateliers et les édifices à bureaux (*Factory, Shop and Office Building Act of 1913*) de l'Ontario, en vertu de laquelle :

(Traduction)

> « Les heures d'emploi sont limitées de la manière suivante : aucune personne appartenant aux catégories qui jouissent de la protection de la loi ne peut être employée pendant plus de dix heures au cours d'une journée, à moins que certains autres aménagements de la durée du travail par jour n'aient été conclus à seule fin de raccourcir une journée de travail le jour de la semaine ayant fait l'objet des arrangements, et aucune personne ne peut être employée pendant plus de 60 heures au cours d'une semaine. Les heures de travail ne doivent pas commencer plus tôt que 7 h le matin ni plus tard que 6 h 30 le soir dans une usine, ou que 6 h le soir dans un atelier, à moins qu'une autorisation spéciale, donnée par écrit, ne soit obtenue de l'inspecteur (...) »[9]

LA SITUATION ACTUELLE

(Traduction)

> « Il y a peu de cohérence au pays dans la législation sur la durée du travail et les heures supplémentaires. Dans certaines compétences, il existe une véritable réglementation des heures de travail tandis que dans d'autres, ce n'est pas le cas; on trouve dans certaines administrations un mécanisme complexe de création d'exceptions, tandis que dans d'autres la bureaucratie est rarement impliquée; dans certains cas les dispositions concernant l'indemnité des heures supplémentaires ont apparemment pour objet de protéger tous les employés, dans d'autres, elles ne protègent que ceux qui travaillent au niveau du salaire minimum. »[10]

Semaine normale et maximale de travail

Il faut distinguer entre deux concepts fondamentaux quand il s'agit de traiter des dispositions concernant la durée du travail : la semaine normale de travail et la semaine de travail à durée maximale. Parfois la loi ne prévoit que le cas où, la semaine ou le jour normal étant dépassé, il faut verser la prime de surtemps. Mais certaines lois, outre la durée normale de travail, prévoient un nombre d'heures maximal par jour ou par semaine en sus de quoi l'employé, semble-t-il, n'a pas le droit de travailler.

On a toujours reconnu comme faisant partie des prérogatives de l'employeur le fait d'arrêter l'horaire de travail des employés, suivant certaines limites prescrites par la loi. Dans certaines administrations, la semaine de travail à durée maximale semble être un maximum absolu en vertu duquel les employés ne peuvent pas avoir l'autorisation de travailler un plus grand nombre d'heures que le nombre prescrit. Dans d'autres cas, les salariés peuvent n'être pas tenus de faire des heures excédentaires, ce qui signifie en fait qu'ils peuvent refuser d'effectuer les heures supplémentaires qu'on a prévues pour eux.

Le Code canadien du travail établit une journée normale de travail de huit heures et une semaine normale de travail de 40 heures. Les provinces suivantes ont également la journée de travail de huit heures et la semaine normale de travail de 40 heures: il s'agit de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de Terre-Neuve (pour les employés de magasins) et de la Saskatchewan ainsi que du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Les autres compétences canadiennes prévoient une variété d'heures normales par jour ou par semaine. L'Alberta prévoit des heures normales de huit heures par jour et 44 heures par semaine. Le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve (à l'exclusion des employés de magasins), l'Ontario et le Québec prévoient une semaine normale de 44 heures. Pour ce qui est de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard, la semaine normale est de 48 heures.

Les heures maximales sont fixées à 44 heures par semaine en Saskatchewan et à 48 heures par semaine par la législation fédérale. L'Ontario prévoit également une semaine maximale de 48 heures, accompagnée d'une journée maximale de huit heures. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest prévoient tous deux des journées maximales de 10 heures et des semaines maximales de 60 heures. Le Yukon prévoit de plus une durée maximale de 260 heures par mois. L'Alberta oblige les employeurs à céduler les heures de travail d'un employé de manière à les confiner à une période de 12 heures consécutives par jour. Terre-Neuve exige pour sa part que pour toute période de 24 heures consécutives, il y ait huit heures de relâche et pas plus de 16 heures de travail, sauf en cas d'urgence. La Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du Prince-Édouard et le Québec ne fixent aucune durée maximale du travail. Au Manitoba, les heures maximales sont les mêmes que les heures normales de travail.

Heures supplémentaires

Les salariés sont rémunérés au taux des heures supplémentaires pour chaque heure ou partie d'heure de travail qui dépasse les heures normales.

Le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont établi le taux des heures supplémentaires au salaire minimum majoré de moitié. Toutes les autres administrations disposent que le taux des heures supplémentaires équivaut au taux de salaire régulier majoré de moitié. La Colombie-Britannique prévoit en outre que la rémunération des heures de travail dépassant 11 heures par jour ou 48 par semaine doit équivaloir à deux fois le taux de salaire régulier.

Exceptions

Les exceptions aux dispositions concernant la rémunération des heures de travail et des heures supplémentaires forment, dans chaque secteur de compétence, une liste habituellement très longue. En Colombie-Britannique, par exemple, près de 30 catégories d'employés en sont exclues. Les exceptions les plus communes se retrouvent chez les étudiants et les membres des professions désignées, les domestiques, les pêcheurs, les ouvriers agricoles et le personnel de direction. Le Code canadien du travail exclut les gestionnaires, les chefs de service et certains professionnels.

Variations du temps de travail

Les lois peuvent autoriser la variation des formules applicables au temps de travail parce que certains types d'emplois ont besoin d'un aménagement plus souple des heures de travail.

Il est permis, par exemple, de répartir les heures sur une période de deux semaines ou plus en vertu du Code canadien du travail, de la Loi sur les normes de travail de la Saskatchewan et des lois des deux territoires. De même, le Québec autorise l'échelonnement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, avec la permission de la Commission des normes du travail. Ces dispositions sont particulièrement utiles aux employeurs, parce qu'elles leur permettent de faire des économies sur les primes d'heures supplémentaires.

La plupart des compétences permettent aussi qu'on dépasse la durée maximale des heures de travail lorsqu'il est indispensable de faire rapidement des travaux pour garder en état ou réparer l'équipement ou l'usine, ou en cas d'accident, d'urgence ou de tout événement qui échappe à la volonté humaine et met en péril la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou, encore, interrompt la prestation d'un service essentiel.

L'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan et le Yukon autorisent précisément la variation des heures de travail pour permettre l'établissement de semaines de travail de moins de cinq jours. On peut aussi facilement établir des semaines de travail comprimées aux termes de la législation fédérale, de celle du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve (pour les salariés autres que les employés d'atelier), de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec. Comme la plupart de ces lois ne disposent pas qu'un certain nombre d'heures soient observées chaque jour, l'autorisation d'établir des semaines de travail comprimées n'est pas nécessaire tant que les exigences concernant la durée maximale sont respectées. L'autorisation de la part de la commission ou du directeur est nécessaire dans les quatre provinces de l'Ouest susmentionnées, en Ontario, dans les deux territoires ainsi qu'à Terre-Neuve pour ce qui est des employés de magasins uniquement.

Autres lois visant à limiter le nombre des heures de travail

Outre les lois générales concernant les heures de travail, d'autres mesures réglementent ces heures dans certaines industries.

Des horaires établis en vertu de la législation sur les normes industrielles dans sept provinces, les décrets pris en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective et de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction du Québec, ainsi que de ceux pris en vertu de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction du Manitoba réglementent les heures de travail dans l'industrie de la construction comme dans d'autres. Les horaires et les décrets s'appliquent aux zones ou secteurs désignés; un certain nombre s'applique à l'échelle de la province.

Le Nouveau-Brunswick et l'Ontario ont une législation établissant des heures de travail maximales pour certains travaux effectués en exécution d'un contrat passé avec le gouvernement provincial.

En général, le nombre d'heures de la semaine normale de travail dans l'industrie de la construction varie de 40 à 48, la norme étant habituellement de 40 heures par semaine dans les grands centres. Au Québec, une semaine de 40 heures est établie pour les gens de métiers, de 42 h et demie pour les manœuvres et de 50 heures dans le domaine de la construction des routes et des travaux d'excavation.

Dans une autre industrie que des décrets réglementent en Ontario et au Québec, l'industrie du vêtement, il y a des semaines de travail normales de 36 et de 37 heures et demie. Dans la plupart des secteurs de cette industrie, la norme a été réduite à 35 heures.

Au Manitoba, la durée maximale de travail rémunérable aux taux normal est établi en vertu de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, qui s'applique aux travaux de construction institutionnels et privés. À l'heure actuelle, la journée de huit heures et la semaine de 40 heures sont en vigueur dans la plupart des catégories de travaux de construction pour l'agglomération de Winnipeg, Brandon, Portage LaPrairie et le Nord du Manitoba, tandis que la semaine de 44 heures est en vigueur dans le reste de la province. Dans le domaine de la construction de grands ouvrages, le nombre maximal d'heures rémunérables aux taux normal est de 52 sauf dans la région métropolitaine de Winnipeg durant la période qui va du 1er novembre au 30 avril lorsque la semaine de 48 heures est en vigueur.

Dans toutes les provinces à l'exception du Manitoba, de l'Ontario et de la Saskatchewan, il existe aussi une réglementation indirecte des heures de travail en vertu des dispositions des

ordonnances sur le salaire minimum qui exigent le versement d'une prime de surtemps après un nombre bien précis d'heures de travail.

Pauses-repas et pauses-café

L'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon prévoient qu'un salarié a droit de s'arrêter pour prendre un repas d'au moins une demi-heure après chaque période de cinq heures de travail consécutives. Le Manitoba accorde aux salariés le droit de prendre un repas d'une heure après cinq heures de travail consécutives. Cependant, la Commission du travail du Manitoba peut permettre que la période soit plus courte. Du reste, les parties à une convention collective peuvent consentir à une période plus courte. À Terre-Neuve, les travailleurs du commerce en gros et au détail ont droit de s'arrêter pour prendre un repas d'une heure après chaque période de cinq heures de travail consécutives. Les autres salariés n'ont droit qu'à une demi-heure. En Saskatchewan, seuls les salariés dont la paye ne dépasse pas plus de 25 pourcent du taux de salaire minimum ont droit à un temps de repas. Il s'agit alors d'une période d'une heure, sauf si l'employeur fournit le repas à ses employés à un coût ne dépassant pas le tiers du taux du salaire minimum. Dans ce cas, le temps de repas est d'une demi-heure.

De plus, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan prévoient que, si les employeurs le permettent, le temps passé à la pause-café est considéré comme du temps travaillé aux fins du calcul du salaire de l'employé.

Emploi de jeunes travailleurs

La législation concernant l'emploi des jeunes travailleurs impose habituellement des limites aux heures pendant lesquelles ils peuvent travailler et au maximum d'heures de travail par jour ou par semaine. Pour plus de détails à ce sujet, nous prions le lecteur de bien vouloir se reporter au chapitre du présent ouvrage intitulé « Âge minimum d'admission à l'emploi ».

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES*

Fédéral – Code canadien du travail et règlement

Heures de travail :	Normales : huit heures par jour 40 heures par semaine
	Maximales: 48 heures par semaine
	Exclusions : Gestionnaires, surintendants, certains employés professionnels.
Heures supplémentaires :	Après huit heures dans une journée et 40 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi.
	Exclusions: les mêmes que ci-dessus
Calcul de la moyenne :	En avisant le ministère du Travail, un employeur peut choisir de faire le calcul de la moyenne des heures sur une période de 2 à 13 semaines. Une période de plus de 13 semaines, pouvant aller jusqu'à une année, nécessite l'approbation du ministre du Travail. Tout employeur qui a adopté un régime de calcul de la moyenne est tenu d'afficher des renseignements bien précis à ce sujet dans des endroits bien en vue dans son établissement.

Alberta – Code des normes d'emploi et règlements

Heures de travail :	Normales : huit heures par jour 44 heures par semaine
	Maximales : les heures de travail d'un employé doivent être confinées à une période de 12 heures par jour, sauf en cas d'urgence
	Exclusions : Gestionnaires et employés remplissant des fonctions confidentielles, surveillants, travailleurs agricoles, policiers municipaux, certains vendeurs, comptables agréés, avocats, travailleurs domestiques.
Heures supplémentaires :	Après huit heures dans une journée et 44 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi ou congé payé compensatoire si au-delà de 44 heures par semaine.
	Exceptions : Traiteurs de l'extérieur, exploration géophysique, levés topographiques, abattage du bois et industrie du bois, employés d'un district municipal affectés à la construction ou à l'entretien des routes ou à l'enlèvement de la neige, services relatifs aux puits de pétrole : 10 heures par jour ou 191 heures par mois.
	Chauffeurs d'ambulances et de taxis : 10 heures par jour ou 60 heures par semaine.

*Les législateurs établissent fréquemment des normes précises pour certaines industries, telles que l'abattage du bois, l'exploitation minière, l'industrie du vêtement, etc. Ces normes sont établies dans des règlements, des ordonnances, etc.

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Alberta – (suite)	
	Employés de districts d'irrigation autres que les employés de bureau : neuf heures par jour ou 54 heures par semaine.
	Employés affectés à la culture et à l'apprêt des arbres, arbustes et plantes : neuf heures par jour ou 48 heures par semaine.
	Chauffeurs de camions commerciaux et d'autobus : 10 heures par jour ou 50 heures par semaine.
	Construction de routes et de chemins de fer et destruction de broussailles : 10 heures par jour ou 44 heures par semaine.
Ententes de surtemps :	Des ententes peuvent être conclues entre l'employeur et ses employés concernant les heures supplémentaires, stipulant que du temps compensatoire peut être accordé au lieu de la prime de surtemps.
Variation des heures de travail :	Le Code des normes d'emploi permet l'établissement d'horaires comprimés. Un employeur peut exiger ou permettre qu'un employé travaille 10 heures par jour jusqu'à concurrence de 80 heures (avec dérogations mineures) au cours d'une période de deux semaines, sans qu'il soit tenu de verser la prime de surtemps.
Colombie-Britannique – Loi sur les normes d'emploi	
Heures de travail :	Normales : huit heures par jour 40 heures par semaine
	Exclusions : En Colombie-Britannique, la loi prévoit une trentaine d'exclusions de l'application soit de la Loi entière, soit des dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. Consulter le Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi pour une liste complète des exclusions.
Heures supplémentaires :	Après huit heures dans une journée ou 40 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi; après 11 heures dans une journée ou 48 heures dans une semaine – salaire normal à taux double.
Variation des heures de travail :	Le directeur peut autoriser une dérogation aux dispositions sur la prime de surtemps lorsque : a) l'employeur désire faire le calcul de la moyenne des heures effectuées sur une période de plus d'une semaine; b) moins de cinq jours sont travaillés chaque semaine; ou c) le calcul des heures supplémentaires est régi par les termes d'une entente entre l'employeur et ses employés ou leurs représentants.

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Île-du-Prince-Édouard – Ordonnance sur le salaire minimum 1/85

Heures de travail :	Normales : 48 heures par semaine Exclusions : Apprentis inscrits, travailleurs agricoles qui ne sont pas engagés par une entreprise commerciale, personnes employées dans des maisons privées dans le seul but de voir à la protection et aux soins des enfants, employés des organisations à but non lucratif qui sont tenus d'habiter un logement situé dans une installation exploitée par l'employeur.
Heures supplémentaires :	Après 48 heures dans une semaine -taux minimum fixe représentant le salaire minimum à taux et demi. Exclusions : Les mêmes que ci-dessus, plus les chauffeurs d'ambulance à l'exception des 12 premières heures dans une semaine.

Manitoba – Loi sur les normes d'emploi

Heures de travail :	Normales et maximales: huit heures par jour et 40 heures par semaine Exclusions : Professionnels, travailleurs agricoles, travailleurs domestiques employés dans une maison privée pour un maximum de 24 heures par semaine, pêcheurs, personnes bénévoles travaillant au sein de certaines organisations, commis-voyageurs, entrepreneurs indépendants, personnes employées dans une maison privée comme gardien(ne) d'enfants ou pour donner des soins à une personne âgée, handicapée ou malade qui est membre de la famille, étudiants en cours de formation professionnelle, salariés travaillant dans une entreprise où seuls les membres de la famille de l'employeur travaillent, personnes travaillant dans le cadre d'un programme de réadaptation ou de thérapie, certains fonctionnaires, travailleurs de l'industrie de la construction.
Heures supplémentaires:	Après huit heures dans une journée et 40 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi. Exclusions : Les mêmes que ci-haut.
Variation des heures de travail :	Il est possible pour la Commission du travail du Manitoba d'autoriser une dérogation aux dispositions sur les heures de travail pour permettre l'établissement de semaines comprimées ou pour faciliter l'organisation ou la rotation des quarts de travail. La commission peut également approuver tout horaire fixant des heures quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles maximales pour tout groupe ou toute catégorie d'employés.

Nouveau-Brunswick – Arrêté sur le salaire minimum

Heures supplémentaires:	Après 44 heures dans une semaine - taux fixe représentant une fois et demie le salaire minimum.

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Nouvelle-Écosse – Code des normes du travail, règlements et Ordonnance générale sur le salaire minimum

Heures de travail :	Normales : 48 heures par semaine Exclusions : Cadres, gérants et employés occupant des fonctions de nature confidentielle, travailleurs agricoles, domestiques, certains apprentis, professionnels ou étudiants en formation professionnelle, vendeurs d'immeubles, d'automobiles et d'assurances, employés sur les bateaux de pêche, enseignants, etc.*
Heures supplémentaires	Après 48 heures dans une semaine – taux fixe représentant le salaire minimum à taux et demi. Exclusions : Les mêmes que ci-dessus, plus chauffeurs d'ambulances et préposés, concierges ou gardiens d'immeubles où ils demeurent, employés de stations-service, si la station où ils travaillent est tenue d'opérer plus de 48 heurs dans une semaine. Exception : Un employé de l'industrie du transport qui doit s'absenter de chez lui la nuit ne reçoit la prime de surtemps qu'après 96 heures au cours de deux semaines consécutives.
Variation des heures de travail :	Lorsque, selon la loi, la coutume ou une entente, les heures de travail d'une ou plusieurs journées dans une semaine sont inférieures à la norme prescrite par la Commission du salaire minimum, cette norme peut être dépassée lors des autres jours ouvrables de cette semaine, s'il y a entente entre l'employeur et ses employés ou leurs représentants.

Ontario – Loi sur les normes d'emploi

Heures de travail :	Normales : 44 heures par semaine Maximales : huit heures par jour et 48 heures par semaine Exclusions : Employés occupant des postes de surveillance et de direction, certains professionnels, travailleurs agricoles, domestiques, travailleurs de la construction,guides de chasse et de pêche, concierges et gardiens, enseignants, directeurs de funérailles et embaumeurs, travailleurs à domicile, pompiers, etc.*

*En Nouvelle-Écosse, plusieurs autres catégories d'employés sont exclues des dispositions sur la durée du travail et les heures supplémentaires. Voir le Code et ses règlements pour une liste détaillée des exclusions.

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Ontario – (suite)	
Heures supplémentaires :	Après 44 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi.
	Exclusions : En général, les mêmes que ci-haut.*
	Exceptions : Construction de routes : rues, voirie, terrains de stationnement – après 55 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi.
	Construction de routes : ponts, tunnels, murs de soutènement – après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi.
	Camionnage local : après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi.
	Transport routier : après 60 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi.
	L'hôtellerie, centres de villégiature, restaurants, tavernes : après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi.
	L'industrie de transformation de fruits et légumes : après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi.
	Construction d'égouts et de conduites d'eau : après 50 heures dans une semaine, salaire normal à taux et demi.
Variation des heures de travail :	Le directeur peut autoriser une dérogation aux dispositions sur les heures de travail afin de permettre l'établissement de semaines de travail comprimées.
Québec – Loi sur les normes du travail et Règlement	
Heures de travail :	Normales : 44 heures par semaine
	Exclusions : Le conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants ainsi que ceux de l'employeur; un étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire; un cadre d'une entreprise; un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail son incontrôlables; un salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et des légumes pendant la période des récoltes; un salarié dans un établissement de pêche, de transormation ou de mise en conserve du poisson; un travailleur agricole; un salarié dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives; un travailleur de la construction; certains travailleurs à contrat; un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation.

* Un grand nombre de personnes sont exclues de l'application de la loi dans son ensemble ou des dispositions concernant la durée du travail et les heures supplémentaires. Voir le Règlement sur les normes d'emploi pour une liste détaillée des exclusions.

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Québec – (suite)	
	Exceptions : Domestique qui réside chez l'employeur : semaine normale de 53 heures.
	Salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie James : semaine normale de 55 heures.
	Salariés occupés dans une exploitation forestière ou une scierie : semaine normale de 47 heures.
	Gardiens, autre que ceux au service d'une entreprise de gardiennage : 60 heures.
Heures supplémentaires :	Après la semaine normale -- salaire normal à taux et demi (majoration de 50% du salaire horaire habituel).
Étalement des heures de travail :	Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission étaler les heures de travail de manière à ce que la moyenne des heures soit équivalente à la norme prescrite.
	L'autorisation de la Commission n'est pas requise si l'étalement des heures de travail est prévu par une convention collective ou par un décret.
Saskatchewan – Loi sur les normes du travail	
Heures de travail :	Normales : huit heures par jour 40 heures par semaine
	Maximales : 44 heures par semaine
	Exclusions : Employés qui travaillent dans le nord de la province, personnel de gestion, travailleurs agricoles, certains professionnels et étudiants, commis-voyageurs, employés de l'industrie forestière et de construction de routes, fonctionnaires employés en tant qu'employés itinérants, certains vendeurs itinérants du commerce en gros, enseignants, personnes handicapées employées dans un atelier protégé ou un centre de travail adapté et travailleurs domestiques.

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Saskatchewan – (suite)

Heures supplémentaires :

Après huit heures dans une journée et 40 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi.

Exclusions : Les mêmes que ci-dessous.

Exceptions : Certains employés des quotidiens – 80 heures sur une période de deux semaines; pour les conducteurs de camions-citernes, la moyenne s'établit sur une période d'un an.

Note : Il existe des dispositions spéciales permettant de travailler un horaire comprimé de
10 heures par jour et
40 heures par semaine
après quoi le taux et demi devient payable.

Calcul de la moyenne :

Le directeur peut autoriser l'employeur à faire le calcul de la moyenne des heures de travail sur une période quelconque, pour toute catégorie de travailleurs. La moyenne des heures effectuées par un employé ne doit pas dépasser huit heures par jour ou 40 heures par semaine au cours de la période choisie. Aucune autorisation n'est requise si l'employeur obtient le consentement écrit du syndicat qui représente les employés concernés et l'entente entre eux se limite à stipuler que la moyenne des heures effectuées doit être équivalente à la norme, sans quoi la prime de surtemps doit êre versée.

Variation des heures de travail :

Le directeur peut autoriser une dérogation à la norme afin de permettre l'établissement de semaines de travail comprimées. Aucune autorisation n'est requise si l'employeur obtient le consentement du syndicat qui représente les employés et l'entente entre eux se limite à stipuler que les semaines de travail seront comprimées de façon à ce qu'au plus 10 heures par jour ou 40 heures par semaine soient effectuées, sans quoi la prime de surtemps doit être versée.

Terre-Neuve – Loi sur les normes du travail et Règlements

Heures de travail :

a) Employés de magasin

Normales : huit heures par jour
40 heures par semaine

Maximales : 16 heures par jour

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Terre-Neuve – (suite)	
	b) Autres employés
	Normales : 44 heures par semaine
	Maximales : 16 heures par jour
	Exclusions : Professionnels et étudiants en formation professionnelle.
Heures supplémentaires :	Employés de magasin : Après huit heures dans une journée et 40 heures dans une semaine – taux minimum fixe représentant le salaire minimum à taux et demi.
	Autres employés : après 44 heures dans une semaine – taux minimum fixe représentant le salaire minimum à taux et demi.
	Exclusions : Domestiques, travailleurs agricoles autres que ceux employés dans la production des fruits et légumes dans des exploitations de serres ou dans les pépinières, et ceux affectés à l'élevage d'animaux.
Territoires du Nord-Ouest – Loi sur les normes du travail	
Heures de travail :	Normales : huit heures par jour 40 heures par semaine
	Maximales : 10 heures par jour 60 heures par semaine
	Exclusions.: Trappeurs, personnes travaillant à la pêche commerciale, membres et étudiants de et certaines professions et les gestionnaires.
Heures supplémentaires :	Après huit heures dans une journée ou 40 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi.
	Exclusions : Les mêmes que ci-dessous.
Calcul de la moyenne :	Lorsque la nature de l'entreprise justifie une distribution irrégulière des heures de travail, l'agent des normes du travail peut autoriser, par écrit, une dérogation aux dispositions sur les heures de travail afin de permettre à l'employeur de calculer la moyenne des heures sur une ou plusieurs semaines.

3. DURÉE DU TRAVAIL ET TAUX APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Territoire du Yukon – Loi et règlement sur les normes d'emploi

Heures de travail :

Normales : huit heures par jour
40 heures par semaine

Maximales : 10 heures par jour
60 heures par semaine
260 heures par mois

Exclusions : Membres de la famille de l'employeur, prospecteurs,commis-voyageurs de commerce, employés occupant des postes de surveillance et de direction, membres et étudiants de certaines professions, guides de brousse ou pourvoyeurs en chasse et pêche, gardiens et concierges, travailleurs agricoles, gardiennes d'enfants, travailleurs domestiques, personnes qui reçoivent un supplément aux revenus en vertu de l'article 38.1 de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage.

Heures supplémentaires :

Après huit heures dans une journée et 40 heures dans une semaine – salaire normal à taux et demi.

Exclusions : Les mêmes que ci-dessous.

Exceptions : Les travailleurs des mines ne doivent pas travailler au-delà du nombre normal d'heures de travail.

Calcul de la moyenne :

Lorsque la nature de l'entreprise justifie une disposition irrégulière des heures de travail, ou lorsque l'employeur et le syndicat qui représente les employés s'entendent ainsi, le directeur peut autoriser, par écrit, une dérogation aux dispositions sur les heures de travail afin de permettre le calcul de la moyenne des *heures sur deux semaines* ou plus, selon l'autorisation accordée.

Variation des heures de travail :

Lorsque l'employeur et le syndicat, ou la majorité des employés, s'il n'y a pas de syndicat, s'entendent par écrit, les employés peuvent adopter une semaine de travail comprimée de 10 heures par jour pendant quatre jours, ou de 12 heures par jour pendant trois jours, sans que l'employeur soit tenu de payer la prime de surtemps, avant que ces heures n'ait été affectuées.

LE SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum est une norme du travail fondamentale qui doit être rajustée de temps à autre en fonction de l'évolution des conditions économiques et sociales. La meilleure façon de démontrer comment les gouvernements en ont préservé la pertinence est d'en retracer brièvement l'histoire.

APERÇU HISTORIQUE

Sur la scène internationale, la législation sur le salaire minimum a fait son apparition en Nouvelle-Zélande en 1894. Elle a été mise à l'essai pour la première fois en Amérique du Nord au Massachussets en 1912. Les premières tentatives de réglementation du salaire minimum au Canada ont donné lieu au paiement de « justes salaires » aux contractants effectuant des travaux pour le compte du gouvernement. Peu après le début du siècle, les législateurs du pays ont commencé à promulguer des « politiques » relatives aux salaires exceptionnellement bas, aux heures de travail excessivement longues et aux conditions malsaines de travail.

(Traduction)

> « L'année 1900 a marqué l'arrivée de la Politique des justes salaires quand la Chambre des communes a adopté en mars une résolution en vue de mettre un terme aux abus dans la sous-traitance des travaux et ouvrages du Gouvernement (...). Cette résolution déclarait que la politique du gouvernement était que les salaires généralement réputés courants pour les ouvriers compétents de chaque métier dans le district où le travail serait exécuté devaient être versés pour tous les travaux publics entrepris par le gouvernement lui-même ou subventionnés par celui-ci. (...) Les mesures prises par le gouvernement fédéral en 1900 ont contribué à faire accepter le principe des justes salaires sur une grande échelle. »[11]

En 1920, six provinces, c'est-à-dire le Manitoba, la Colombie-Britannique, le Québec, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario avaient promulgué des lois visant à protéger les deux groupes les plus vulnérables et les plus exploités de l'époque: les femmes et la main-d'œuvre enfantine.

(Traduction)

> « Un mouvement en faveur d'un salaire minimum légal pour les femmes et la main-d'œuvre enfantine a pris naissance en 1909 et a duré dix ans avant de finalement donner lieu à l'adoption d'une loi sur le salaire minimum applicable aux femmes dans certains types d'emplois. De telles lois existaient dans six provinces du Canada en 1920. »[12]

Ces lois étaient généralement établies de la même façon. Une Commission formée de représentants des employeurs et des salariés, et parfois même du public, dont un président impartial, était autorisée à enquêter et à décréter des ordonnances relatives au salaire minimum des femmes. En Ontario et au Québec, la loi ne portait au début que sur les salaires. Dans les autres provinces, la Commission était habilitée à réglementer également la durée et les conditions du travail.

Les décrets sur le salaire minimum des hommes sont apparus seulement à la fin des années 1930 (en commençant par la Colombie-Britannique en 1925) et sont devenus règle générale au milieu des années 1950. Jusqu'à la fin des années 1960, et même aussi récemment qu'en 1974, les salaires minimums ne s'appliquaient pas également aux hommes et aux femmes, mais le principe de l'égalité de la rémunération a lentement fini par s'imposer.

Jusqu'au début des années 1970, un bon nombre de provinces entretenaient également des écarts salariaux en fonction de zones ou de secteurs géographiques, permettant ainsi aux salariés des centres urbains de la province d'être payés plus cher que ceux des secteurs ruraux. Au début des années 1960, par exemple, six des neuf provinces où le salaire minimum était établi par la loi avaient de telles zones. Ces écarts salariaux existaient évidemment parce que

le coût de la vie était généralement considéré plus élevé dans les villes que dans les secteurs ruraux.

La législation sur le salaire minimum a également donné lieu à d'autres types d'écarts salariaux au cours des ans. Il existe encore une différence de traitement envers les jeunes travailleurs ou les étudiants en Alberta, en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard. Les écarts en fonction de la profession n'ont jamais été rares et sont encore assez fréquents. Par exemple, les travailleurs domestiques et agricoles ont généralement été exclus des dispositions relatives au salaire minimum. Lorsque ce n'était pas le cas, ils avaient droit à un salaire minimum moins élevé. En outre, les travailleurs de la restauration, les coiffeurs, les vendeurs et les travailleurs de la construction ont toujours eu un statut particulier. Par le passé, dans la plupart des compétences canadiennes, des dispositions prévoyaient que des salaires minimums moins élevés pouvaient être versés aux travailleurs handicapés, habituellement en vertu d'un système de permis individuels. Un grand nombre de ces dispositions ont été abolies depuis l'adoption de la Charte des droits et libertés.

LA SITUATION ACTUELLE

Le rôle des commissions du salaire minimum ou autres commissions de surveillance des salaires minimums n'a pratiquement jamais changé. Elles sont autorisées par la loi, après avoir fait les enquêtes et les recherches nécessaires, à recommander les taux de salaire minimum ou à les établir avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil. Les taux sont révisés et haussés de temps à autre par décret ou, comme c'est le cas en Alberta, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Ontario et au Manitoba, par des règlements édictés en vertu des lois provinciales sur les normes d'emploi. Comme il n'existe pas de commission du salaire minimum en ce qui concerne la compétence fédérale, le taux des salariés de 17 ans et plus est fixé par ordonnance du gouverneur en conseil et celui des salariés de moins de 17 ans par règlement. En Alberta, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et en Ontario, où il n'existe pas non plus de commission du salaire minimum, les taux sont fixés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Les commissions sont habituellement composées de membres qui représentent les intérêts des employeurs et des salariés et, en certains cas, le public; le président, souvent un fonctionnaire du ministère du travail, est impartial.

Sauf au Manitoba, les lois ne précisent pas le mode de détermination du salaire minimum. Dans cette province, la commission prend en considération « ce qu'il en coûte à l'employé pour se procurer les nécessités de la vie et de la santé » et se guide sur ce facteur.

La pratique consiste à fixer un salaire général de base, compte tenu du coût de la vie, des conditions économiques et de tout autre facteur pertinent. Le minimum est fixé principalement pour protéger les travailleurs non syndiqués et non qualifiés. C'est un minimum au-dessus duquel les employés ou leurs syndicats peuvent négocier avec le patronat pour obtenir une norme plus élevée. Les commissions tiennent des auditions publiques et procèdent à des enquêtes étendues avant que les ordonnances régissant le salaire minimum n'entrent en vigueur. Ces ordonnances ne sont pas révisées à des intervalles réguliers.

(Traduction)

> « Traditionnellement, la législation sur le salaire minimum prévoit que, comme dans le cas de l'article 23 de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, tout employeur qui permet à tout employé de travailler pour lui est censé avoir accepté de verser à l'employé au moins le salaire minimum établi en vertu de la Loi. Ainsi, en plus de commettre une infraction, l'employeur qui ne verse pas le salaire minimum prescrit par la loi se rend coupable d'un bris de contrat et peut par conséquent être poursuivi selon le droit civil et être également tenu, en vertu d'un recours spécial, de rembourser le salaire non payé. Dans tous les cas où un employé non payé est capable de prouver qu'il a assuré des services pendant un certain nombre d'heures, il doit être remboursé en fonction du salaire minimum, même s'il ne peut pas prouver aucun autre des aspects essentiels du contrat. »[13]

Catégories spéciales de salariés

Dans toutes les provinces, les taux horaires des travailleurs de la province sont fixés par décrets généraux. Dans cinq provinces, ces décrets généraux sont complétés par des

ordonnances spéciales qui visent une industrie, une profession ou une catégorie de salariés en particulier et qui, dans certains cas, prennent une compétence spéciale en considération.

Par exemple, au Québec, le commerce des denrées alimentaires est visé par un décret. Il existait auparavant huit décrets spéciaux de ce type. La Nouvelle-Écosse a établi des taux visant les salariés des salons de beauté. Elle a aussi établi pour toute la province des taux applicables à l'exploitation forestière, des travaux de voirie et des travaux de construction de grands ouvrages. Toutefois, ces taux sont maintenant les mêmes que ceux qui sont décrétés en vertu du règlement général. Le Manitoba a établi des taux spéciaux concernant la construction. Un taux hebdomadaire a été établi en Alberta concernant les personnes qui travaillent dans le domaine de la vente. Les taux spéciaux prévus par le règlement général de l'Ontario visent les employés qui servent de l'alcool dans les établissements autorisés et les guides de chasse et de pêche.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, la Loi sur les normes d'emploi prévoit qu'un taux minimum de rémunération doit être versé à tous les salariés, à l'exception des travailleurs domestiques, des trappeurs, des salariés de la pêche commerciale, des membres de certaines professions et des gestionnaires. Les salariés qui ne sont pas payés en fonction du temps ou qui sont rémunérés en fonction d'un combinaison du temps travaillé et d'autres facteurs ont le droit de recevoir l'équivalent du salaire minimum.

Dans l'administration fédérale, le ministre du Travail est autorisé à exempter les employeurs de stagiaires des exigences relatives au salaire minimum, mais les stagiaires ont droit à un taux au moins aussi élevé que celui qui est ordonné par le ministre. Une telle exemption a cependant rarement été accordée.

En Nouvelle-Écosse, le décret prévoit que les travailleurs inexpérimentés peuvent être employés durant une période de trois mois au même taux que celui des employés de moins de dix-huit ans.

L'Alberta, le Manitoba, la Saskatchewan, Terre-Neuve et les Territoires du Nord-Ouest autorisent encore l'emploi des travailleurs handicapés à des taux moins élevés que le minimum fixé, habituellement en vertu d'un système de permis individuels. En Colombie-Britannique, les employés handicapés d'un organisme de charité qui subissent des traitements de thérapie ou qui participent à un programme de travail thérapeutique n'ont pas droit au salaire minimum.

En Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, le salaire minimum payable aux jeunes travailleurs est fixé par décret. Un taux visant les travailleurs étudiants est fixé en Ontario et en Alberta.

Des taux spéciaux visant les travailleurs domestiques sont fixés en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et au Québec. Les travailleurs domestiques du Manitoba (s'ils travaillent plus de 24 heures par semaine), du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario, (s'ils travaillent plus de 24 heures semaine), l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon reçoivent le salaire minimum général. En Saskatchewan, un travailleur domestique dont l'employeur bénéficie d'une subvention salariale publique doit toucher le salaire minimum pour toutes les heures de travail jusqu'à concurrence de huit heures par jour. Toutes les autres compétences excluent les travailleurs domestiques de l'application des dispositions relatives au salaire minimum.

Les travailleurs agricoles sont également exclus dans la plupart des provinces et au Yukon. En Colombie-Britannique, un travailleur agricole ou un horticulteur qui reçoit un salaire qui n'est pas calculé d'après un taux horaire ou à la pièce doit toucher une certaine somme pour chaque jour ou partie de journée travaillée. Les travailleurs agricoles payés à la pièce pour cueillir à la main certains fruits, légumes ou baies sont assujettis à un règlement spécial. Au Québec, les travailleurs agricoles reçoivent le taux général de salaire minimum à l'exception de ceux qui travaillent dans des entreprises de fruits ou d'horticulture et de ceux qui exécutent surtout des travaux non mécanisés. La législation du Nouveau-Brunswick est semblable en ce sens que les travailleurs agricoles d'une entreprise agricole familiale sont exclus, mais ceux qui travaillent pour une entreprise où quatre travailleurs à temps plein ou plus sont employés pour une partie considérable de l'année ont droit au salaire minimum et à quelques autres avantages. Les travailleurs agricoles des Territoires du Nord-Ouest ne sont pas exclus de la Loi sur les normes de

travail et ont droit par conséquent au salaire minimum.

Dans la plupart des compétences, certaines catégories de travailleurs sont exclues de l'application du salaire minimum, telles que les employés ayant des fonctions de surveillance et de gestion, certains étudiants en stage de formation, les apprentis inscrits, certaines catégories de vendeurs ainsi que les membres des professions libérales et les étudiants qui s'y destinent.

Les lois sur le salaire minimum contiennent habituellement des dispositions connexes ayant pour objet de protéger le travailleur, par exemple des dispositions sur les pourboires, les indemnités de présence et les déductions.

Les décrets de salaire minimum visent les hommes comme les femmes.

4. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS

Administration	Taux	Date d'entrée en vigueur
Fédéral	4,00 $	le 26 mai 1986
Alberta	4,50 $	le 1er septembre 1988
Colombie-Britannique	4,75 $ 5,00 $	le 1er octobre 1989 le 1er avril 1990
Île-du-Prince-Édouard	4,50 $	le 1er avril 1989
Manitoba	4,70 $	le 1er septembre 1987
Nouveau-Brunswick	4,50 $	le 1er octobre 1989
Nouvelle-Écosse	4,50 $	le 1er janvier 1989
Ontario	5,00 $	le 1er octobre 1989
Québec	5,00 $	le 1er octobre 1989
Saskatchewan	4,75 $ 5,00 $	le 1er janvier 1990 le 1er juillet 1990
Terre-Neuve[1]	4,25 $	le 1er avril 1988
Territoires du Nord-Ouest	5,00 $	le 1er avril 1986
Territoire du Yukon	5,39 $	le 1er mai 1988

[1]Seize ans et plus.

5. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX JEUNES TRAVAILLEURS ET AUX ÉTUDIANTS*

Administration	Taux	Date d'entrée en vigueur
Fédéral	Travailleurs âgés de moins de 17 ans : 4,00 $	le 26 mai 1986
Alberta	Travailleurs âgés de moins de 18 ans : abrogé	le 1er septembre 1988
	Travailleurs âgés de moins de 18 ans qui fréquentent l'école : 4,00 $	le 1er septembre 1988
Colombie-Britannique	Travailleurs âgés de 17 ans ou moins : 4,25 $	le 1er octobre 1989
	4,50 $	le 1er avril 1990
Île-du-Prince-Édouard	Travailleurs âgés de moins de 18 ans : 4,00 $	le 1er avril 1989
Manitoba	Travailleurs âgés de moins de 18 ans : 4,70 $	le 1er avril 1988
Nouvelle-Écosse	Travailleurs âgés de 14 à 18 ans : 4,05 $	le 1er janvier 1989
Ontario	Étudiants âgés de moins de 18 ans et travaillant 28 heures ou moins par semaine ou pendant un congé scolaire : 4,15 $	le 1er octobre 1989

*Au fédéral, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Saskatchewan, à Terre-Neuve, aux Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, le taux applicables aux jeunes travailleurs et aux étudiants est le même que le taux pour les travailleurs adultes qualifiés.

6. SALAIRES MINIMUMS ET PÉRIODE DE PROBATION APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS SANS EXPÉRIENCE*

Administration	Taux et période d'apprentissage	Date d'entrée en vigueur
Nouvelle-Écosse	Au cours des trois premiers mois d'emploi : 4,05 $	le 1er janvier 1989

*La Nouvelle-Écosse est la seule province où l'on retrouve un taux payable aux travailleurs sans expérience. De plus, la Nouvelle-Écosse dispose de taux payables aux travailleurs sans expérience des salons de beauté. Ces employés ont droit à 3,35 $ l'heure au cours des premiers trois mois de service, à 3,70 $ l'heure au cours destrois mois suivants et à 4,05 $ l'heure à compter du sixième mois.

7. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX AUTRES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS*

Administration	Catégories de travailleurs et taux	Date d'entrée en vigueur
Alberta	Différentes catégories de vendeurs :; 180 $ par semaine	le 1er septembre 1988
Colombie-Britannique	Domestiques, travailleurs agricoles ou horticulteurs payés sur une base autre qu'une base horaire ou à la pièce : 38,00 $ par jour ou partie de journée; 40,00 $ par jour ou partie de journée	le 1er octobre 1989 le 1er avril 1990
	Concierges résidents dans un édifice de huit à 60 unités de logement : 285 $ par mois plus 11,40 $ par unité; 300 $ par mois plus 12,00 $ par unité	le 1er octobre 1989 le 1er avril 1990
	Édifice de plus de 60 logements : 968 $ par mois; 1020 $ par mois	le 1er octobre 1989 le 1er avril 1990
	Travailleurs agricoles payés à la pièce pour la cueillette manuelle de certains fruits, légumes et baies : payés selon le poids ou le volume brut cueilli (voir le règlement sur les normes d'emploi)	le 1er octobre 1989 le 1er avril 1990
Nouveau-Brunswick	Employés dont les heures de travail sont invérifiables et qui ne sont pas entièrement rémunérés à la commission : 198 $ par semaine	le 1er octobre 1989
	Moniteurs et organisateurs d'un camp d'été résidentiel : 198 $ par semaine	le 1er octobre 1989

*Certaines provinces ont établi un « juste salaire » ou des taux de salaires minimums payables aux travailleurs de la construction. Ces taux ne sont pas reproduits ici. De plus, certaines provinces permettent de payer aux personnes handicapées un taux spécial inférieur fixé par ordonnance ou arrêté en conseil ou encore par un système de permis individuels.

7. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX AUTRES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS (suite)

Administration	Catégories de travailleurs et taux	Date d'entrée en vigueur
Ontario	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement licencié : 4,50 $ l'heure	le 1er octobre 1989
	Travailleurs domestiques** (cuisiniers, femmes de ménage et gouvernantes) qui travaillent plus de 24 heures par semaine : 5,00 $ l'heure	le 1er octobre 1989
Québec	Employés qui reçoivent habituellement des pourboires : 4,28 $ l'heure	le 1er octobre 1989
	Travailleurs domestiques qui habitent chez l'employeur : 186 $ par semaine	le 1er octobre 1989
Terre-Neuve	Travailleurs domestiques âgés de 16 ans et plus, travaillant dans une maison privée : 3,00 $	le 1er décembre 1988

**Ne s'applique pas aux gardiennes d'enfants ni aux dames de compagnie.

8. DÉDUCTIONS MAXIMALES PERMISES POUR LA CHAMBRE ET LA PENSION*

Administration	Repas		Chambre		Chambre et pension
	par jour	par semaine	par jour	par semaine	par semaine
Canada	50 ¢		60 ¢		
Alberta	1,50 $		2,00 $		
Île-du-Prince-Édouard	2,50 $	32 $		17 $	40 $
Manitoba	50 ¢			5 $	
Nouvelle-Écosse[1]	2,15 $	33,40 $		9,35$	41,35 $
Ontario[2]	1,90 $	39,90 $		23,10 $	63,00 $
Québec	1,25 $	16,45 $		16,45 $	32,90 $
Terre-Neuve	1,20 $	19 $		9,00 $	29 $
Territoires du Nord-Ouest	65 ¢		80 ¢		

*Aucune disposition générale ne permet d'effectuer des retenues sur le salaire pour chambre et pension en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et au Yukon. Cependant, en Saskatchewan, le coût d'un repas ne peut dépasser le tiers du salaire horaire minimum à moins que le salaire horaire de l'employé soit supérieur au salaire minimum d'au moins 25 p. 100. En général, aucune retenue ne peut être faite pour chambre et pension qui n'ont pas été fournis.

[1]Nouvelle-Écosse -- exploitation forestière et abattage : chambre et pension 6,60 $ par jour; construction, aucune retenue fixée; employés de salon de coiffure, retenue indiquée au tableau.

[2]Ontario -- Les taux indiqués ci-haut s'appliquent si l'on fournit une chambre privée. Si la chambre n'est pas privée : 11,55 $ par semaine; chambre et pension, si la chambre n'est pas privée : 51,45 $ par semaine. Domestiques et gouvernantes ainsi que cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac : les mêmes taux que dans le tableau ci-dessus.

9. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS DE 1965 À CE JOUR

Administration	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
Fédéral	1,25$					1er juil. 1,65$	1er juil. 1,75$	1er nov. 1,90$		1er avril 2,20$
Alberta	1,00$		1er août 1,15$	1er janv. 1,25$		1er avril 1,40$ 1er oct. 1,55$			1er janv. 1,75$ 1er oct. 1,90$	1er avril 2,00$
Colombie-Britannique	1,00$		1er mai 1,10$ 1er nov. 1,25$			4 mai 1,50$		4 déc. 2,00$	3 déc. 2,25$	3 juin 2,50$
Île-du-Prince-Édouard	H 1,00$	H 16 avril 1,10$		1er juil. F 0,80$	1er janv. F 0,85$ 1er juil. F 0,95$ 1er sept. H 1,25$			1er juil. F 1,10$	1er juil. H 1,40$ F 1,30$	1er janv. 1,65$ 1er juil. 1,75$
Manitoba	1er déc. 0,85$ (urbain) 0,80$ (rural)	1er juil. 0,92$ (urbain) 0,90$ (rural) 1er déc. 1,00$	1er déc. 1,10$	1er avril 1,15$ 1er août 1,20$ 1er déc. 1,25$	1er déc. 1,35$	1er oct. 1,50$	1er nov. 1,65$	1er oct. 1,75$	1er oct. 1,90$	1er juil. 2,15$
Nouveau-Brunswick	Moyenne 0,80$			1er janv. 1,00$		1er janv. 1,15$	1er sept. 1,25$	1er mars 1,40$	1er janv. 1,50$	1er janv. 1,75$ 1er juil. 1,90$

F - Femmes
H - Hommes

9. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS DE 1965 À CE JOUR (SUITE)

Administration	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
Nouvelle-Écosse	H 1,05$ F 0,80$	1er juin H 1,10$ F 0,85$		1er avril H 1,15$ F 0,90$	1er août H 1.25$ F 1,00$		1er janv. H 1,30$ F 1,10$ 1er juil. H 1,35$ F 1,20$	1er juil. 1,55$	1er juil. 1,65$	1er juil. 1,80$ 1er oct. 2,00$
Ontario	1,00$				1er janv. 1,30$	1er oct. 1,50$	1er avril 1,65$		1er fév. 1,80$	1er janv. 2,00$ 1er oct. 2,25$
Québec	0,85$	1er nov. 1,00$	1er avril 1,05$	1er nov. 1,25$		1er mai 1,35$ 1er nov. 1,40$	1er mai 1,45$ 1er nov. 1,50$	1er août 1,60$ 1er nov. 1,65$	1er mai 1,70$ 1er nov. 1,85$	1er mai 2,10$ 1er nov. 2,30$
Saskatchewan	38$ par semaine	22 juil. 40$ par semaine		1er oct. 1,05$	1er oct. 1,25$		1er juin 1,50$	2 janv. 1,70$ 1er juil. 1,75$	1er déc. 2,00$	2 juil. 2,25$
Terre-Neuve	H 0,70$ F 0,50$			1er mai H 1,10$ F 0,85$		1er juil. H 1,25$ F 1,00$		1er juin 1,40$		1er janv. 1,80$ 1er juil. 2,00$
Territoires du Nord-Ouest				1er juil. 1,25$		1er sept. 1,50$			1er sept. 2,00$	1er avril 2,50$
Territoire du Yukon				1er juil. 1,25$		1er mai 1,50$		1er janv. 1,75$	1er juin 2,00$*	1er avril 2,30$*

F - Femmes
H - Hommes

* Taux du gouvernement fédéral plus 10¢.

9. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS DE 1965 À CE JOUR (SUITE)

Administration	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Fédéral	23 juil. 2,60$	1er avril 2,90$				1er déc. 3,25$	1er mai 3,50$			
Alberta	1er janv. 2,25$ 1er juil. 2,50$	1er mars 2,75$	1er mars 3,00$			1er mai 3,50$	1er mai 3,80$			
Colombie-Britannique	1er déc. 2,75$	1er janv. 3,00$				1er juil. 3,40$ 1er déc. 3,65$				
Île-du-Prince-Édouard	1er janv. 2,05$ 1er oct. 2,30$	1er juil. 2,50$	1er juil. 2,70$	26 nov. 2,75$		1er juil. 3,00$	1er juil. 3,30$	1er oct. 3,75 $		
Manitoba	1er janv. 2,30$ 1er oct. 2,60$	1er sept. 2,95$			1er juil. 3,05$	1er janv. 3,15$	1er mars 3,35$ 1er sept. 3,55$	1er juil. 4,00$		
Nouveau-Brunswick	1er janv. 2,15$ 1er juil. 2,30$	1er juin 2,55$ 1er nov. 2,80$				1er juil. 3,05$ 1er oct. 3,35$		1er oct. 3,80$		

F - Femmes
H - Hommes

9. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS DE 1965 À CE JOUR (SUITE)

Administration	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Nouvelle-Écosse	1er janv. 2,20$ 1er mars 2,25$	1er janv. 2,50$	1er janv. 2,75$			1er oct. 3,00$	1er oct. 3,30$	1er oct. 3,75$		
Ontario	1er mai 2,40$	15 mars 2,65$		1er août 2,85$	1er janv. 3,00$		31 mars 3,30$ 1er oct. $3,50			1er mars 3,85$ 1er oct. 4,00$
Québec	1er juin 2,60$ 1er déc. 2,80$	1er juil. 2,87$	1er janv. 3,00$ 1er juil. 3,15$	1er janv. 3,27$ 1er oct. 3,37$	1er avril 3,47$	1er avril 3,65$	1er avril 3,85$ 1er oct. 4,00$			
Saskatchewan	31 mars 2,50$	1er janv. 2,80$	1er janv. 3,00$	31 janv. 3,15$ 30 juin 3,25$	1er oct. 3,50$	1er mai 3,65$	1er janv. 3,85$ 1er juil. 4,00$	1er janv. 4,25$		
Terre-Neuve	1er janv. 2,20$	1er janv. 2,50$			1er juin 2,80$	1er juil. 3,15$	31 mars 3,45$		1er janv. 3,75$	
Territoires du Nord-Ouest		1er juin 3,00$				15 mai 3,50$		1er août 4,25$		
Territoire du Yukon	23 juil. 2,70$*	1er avril 3,00$*				1er déc. 3.35$*	1er mai 3,60$*			

* Taux du gouvernement fédéral plus 10¢

9. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS DE 1965 À CE JOUR (SUITE)

Administration	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Fédéral		26 mai 4,00$				
Alberta				1er sept. 4,50$		
Colombie-Britannique				1er juil. 4,50$	1er oct. $4,75$	1er avril 5,00$
Île-du-Prince-Édouard	1er oct. 4,00$			1er oct. 4,25$	1er avril 4,50$	
Manitoba	1er janv. 4,30$		1er avril 4,50$ 1er sept. 4,70$			
Nouveau-Brunswick		15 sept. 4,00$			1er avril 4,25$ 1er oct. 4,50$	

9. SALAIRES MINIMUMS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS ADULTES QUALIFIÉS DE 1965 À CE JOUR (SUITE)

Administration	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Nouvelle-Écosse	1er janv. 4,00$				1er janv. 4,50$	
Ontario		1er oct. 4,35$	1er oct. 4,55$	1er oct. 4,75$	1er oct. 5,00$	
Québec		1er oct. 4,35$	1er oct. 4,55$	1er oct. 4,75$	1er oct. 5,00$	
Saskatchewan	1er août 4,50$					1er jan. 4,75$ 1er juil. 5,00$
Terre-Neuve	1er janv. 4,00$			1er avril 4,25$		
Territoires du Nord-Ouest		1er avril 5,00$				
Territoire du Yukon	1er janv. 4,25$		1er mai 4,75$	1er mai 5,39$		

L'ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

APERÇU HISTORIQUE

Le concept d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur n'est pas nouveau. Il fut l'objet de maintes discussions internationales depuis plusieurs décennies, dont furent le théâtre l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) et l'Organisation des Nations Unies (O.N.U.)

(Traduction)

> « L'idée que les femmes devraient recevoir un salaire égal à celui des hommes pour un travail d'égale valeur est inextricablement liée à l'Organisation internationale du travail depuis sa fondation en 1919. Le document appelé à devenir les statuts constitutifs de cette organisation faisait partie, à l'origine, du Traité de Versailles. La Partie XIII du Traité traitait de l'organisation du travail et énonçait neuf principes fondamentaux concernant les conditions de travail. Le septième était « Le principe que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail d'égale valeur. »[14]

L'O.I.T. fit adopter la Convention 100 sur l'égalité de la rémunération et la Recommandation 90 qui l'accompagnait en 1951. Le Canada a ratifié cette Convention en 1972. D'autres Conventions et Recommandations de l'O.I.T. traitent également de ce sujet, ainsi que plusieurs documents endossés par les membres de l'O.N.U. tel que la Convention de l'O.N.U. visant l'élimination de toute forme de discrimination à l'encontre des femmes.

La législation sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur a une portée plus large que celle concernant le salaire égal pour un travail égal, et procure des moyens de s'attaquer à l'écart salarial persistant entre hommes et femmes. Des études ont démontré qu'à la fin des années 1980, les femmes continuaient de recevoir en moyenne environ les deux tiers de ce que reçoivent les hommes. Une abondante recherche empirique indique que cet écart peut être attribué surtout à deux facteurs: la ségrégation en milieu de travail et la sous-évaluation historique du travail accompli par les femmes.[15]

Les femmes détiennent, en général, des emplois de moindre responsabilité et moins rémunérateurs, surtout dans les secteurs de la vente au détail, des services, du travail clérical et de la santé. Quoiqu'il y eut une certaine progression en ce qui concerne la participation des femmes dans les domaines tels l'administration, les sciences naturelles, l'ingénierie, les mathématiques et les sciences sociales, les femmes ont mis du temps à percer les domaines non-traditionnels et à prendre avantage des programmes de formation professionnelle destinés à leur en favoriser l'accès. De plus, le problème s'est accentué du fait que la majorité des emplois dans lesquels les femmes sont cantonnées sont non-syndiqués, surtout dans les secteurs de la vente et des services, dans les banques et, à l'exception de la fonction publique, dans le travail clérical et de bureau. De façon générale, les niveaux de salaires, les avantages sociaux et les augmentations salariales statutaires ne sont pas aussi avantageux lorsqu'il s'agit d'emplois non-syndiqués.

L'écart salarial résulte également en partie de ce qu'on a appelé la discrimination systémique causée par la sous-évaluation historique du travail effectué par les femmes. Ce travail fut sous-évalué parce qu'il était souvent perçu comme étant un « travail de femme », c'est-à-dire une extension du rôle familial et ménager des femmes, n'exigeant aucune compétence spéciale ou additionnelle. De plus, l'on prenait pour acquis que les femmes n'avaient pas besoin d'un salaire décent du fait que le mari et le père procurait le gagne-pain quotidien à la famille. En dépit des bouleversements récents quant aux taux de participation au marché du travail, aux statuts marital et familial, à la formation et à l'éducation, les effets de la sous-évaluation historique perdurent et se manifestent dans l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Les experts considèrent qu'au Canada, environ 15 pourcent de cet écart peut être corrigé par des lois sur l'égalité de la rémunération. Une bonne part de ce qui reste ne peut être corrigé que par des programmes d'équité en emploi qui s'attaquent au cantonnement des femmes

dans certains types d'emplois et les encouragent à postuler des emplois non-traditionnels. Par ailleurs, afin d'éliminer complètement l'écart, il faut prévoir des politiques et des programmes qui visent certains facteurs contributeurs. Par exemple, on peut attribuer certains points de pourcentage à des facteurs qui agissent au détriment des femmes, tels que l'expérience, la sécurité d'emploi, l'éducation, les carrières interrompues ou les horaires irréguliers résultant du mauvais partage des responsabilités familiales.

LA SITUATION ACTUELLE

Il est indispensable d'établir dès le départ une distinction entre la formule : à travail égal, salaire égal, le concept de salaire égal pour un travail d'égale valeur et celui d'équité salariale.

Le premier concept établit une série de règles qui luttent contre la forme moins déguisée de discrimination en matière de rémunération d'après le sexe, qui suppose des comparaisons directes entre des emplois occupés par les sexes opposés alors que le titre ou le contenu du poste sont les mêmes ou à peu près les mêmes.

La législation sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur prévoit un moyen de réduire l'écart salarial en permettant d'effectuer des comparaisons entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine sans qu'il s'agisse du même emploi. Un emploi, tel que celui d'une infirmière, peut alors être comparé à celui d'un préposé au stationnement, en utilisant des techniques d'évaluation des emplois sophistiquées pouvant mesurer l'agrégat de la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Ceci a une portée beaucoup plus grande que la formule: à travail égal, salaire égal, qui ne peut être appliquée que lorsque des hommes et des femmes effectuent un travail où chacun de ces facteurs est le même, ou sensiblement le même. Cependant, dans les deux cas, il s'agit de législation dite "réactive" car ces deux notions légales sont basées sur un système de dépôt de plaintes enclenchant l'application de la loi.

Le troisième concept, qui fournit également le moyen de comparer des emplois très différents les uns des autres en faisant usage de techniques d'évaluation des emplois sophistiquées, est toutefois distinct des deux autres en ce qui concerne sa portée et sa mise en œuvre. La législation sur l'équité salariale comporte les caractéristiques suivantes: elle est pro-active, c'est-à-dire qu'elle ne nécessite pas le dépôt d'une plainte pour être enclenchée, elle prévoit des cibles et des échéanciers très précis et elle a recours au processus des négociations collectives pour s'assurer que les parties s'entendent quant au choix ou à l'élaboration d'un système d'évaluation des emplois et quant à l'allocation exacte des rajustements salariaux à être effectués. L'équité salariale fut introduite au Canada en 1985 par le Manitoba et comporte une grande similarité avec le principe de « valeur comparable » établit à certains endroits aux États-Unis.

La plupart des compétences canadiennes ont adopté une forme quelconque de législation sur l'égalité de la rémunération, généralement selon la formule: à travail égal, salaire égal. Cependant, des lois du Québec, du Yukon et du Parlement du Canada prévoient le salaire égal pour un travail d'égale valeur, alors que des lois du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario portent sur l'équité salariale dans le secteur public et/ou le secteur privé. De plus, Terre-Neuve a adopté une politique administrative (sans adopter une législation) qui prévoit l'équité salariale dans la fonction publique de cette province.

À travail égal, salaire égal

D'ordinaire, la législation portant sur le salaire égal pour un travail égal interdit expressément à un employeur d'établir des différences dans les salaires payés aux employés féminins et masculins exécutant un travail identique ou analogue, dans des conditions identiques ou analogues, et dont les emplois exigent une compétence, un effort et une responsabilité analogues. Dans la plupart des provinces, il est précisé qu'un travail analogue doit être effectué dans le même établissement.

Les différences entre les taux de salaire fondés sur l'ancienneté, sur le mérite, sur un système mesurant les gains par rapport à la quantité ou à la qualité de la production, ou sur un système d'appréciation du rendement ne constituent généralement pas de la discrimination aux termes des lois sur l'égalité de la rémunération. Certaines lois stipulent simplement qu'une différence salariale fondée sur n'importe quel facteur autre que le sexe peut se justifier.

Dans la majorité compétences canadiennes, un employeur ne peut diminuer le salaire d'un employé pour se conformer aux dispositions concernant l'égalité de la rémunération. Un certain nombre de lois prévoient qu'une personne prétendant être victime d'une présumée infraction à la loi peut choisir entre deux possibilités : intenter une action en justice ou déposer une plainte auprès d'un organisme administratif quelconque ou de la Commission des droits de la personne.

Chaque loi considère comme une infraction de la part de l'employeur le fait d'exercer une discrimination à l'encontre de l'employé pour la raison qu'il ou elle a déposé une plainte ou témoigné en vertu de la Loi.

Toutes les lois contiennent une disposition prévoyant la possibilité d'une poursuite criminelle comme dernier recours. Le refus, voire la négligence à se conformer à une loi ou à une ordonnance est considérée comme une infraction passible d'amende.

Salaire égal pour un travail d'égale valeur

En vertu de la législation portant sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur, il est discriminatoire de la part de l'employeur d'établir ou de maintenir des différences de salaire entre les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement et qui exécutent un travail de valeur égale. Dans l'évaluation du travail, les critères retenus sont l'agrégat de la compétence, de l'effort et de la responsabilité nécessaires à l'exécution de la tâche, ainsi que les conditions dans lesquelles le travail est exécuté. Des directives proposent le recours aux pratiques modernes d'évaluation des emplois dans l'application des critères prescrits par la Loi.

Pour établir si ces employés exécutent un travail de valeur égale, la compétence requise pour l'exécution de ce travail est considérée comme comprenant toute aptitude intellectuelle ou physique requise pour l'exécution de ce travail et que les employés ont acquise par leur expérience, leur formation, leur instruction ou leur talent naturel; la nature et l'importance de ces compétences sont comparées sans que l'on prenne en considération les moyens auxquels les salariés ont eu recours pour les acquérir.

L'effort requis dans l'exécution du travail en question est considéré comme comprenant tout effort intellectuel ou physique habituellement requis pour l'exécution de ce travail. On peut juger ces efforts de valeur égale, qu'ils aient été fournis par des moyens identiques ou différents; quant à l'évaluation de l'effort, elle n'est pas modifiée par l'exécution occasionnelle ou sporadique, par tel employé, d'une tâche qui exige un effort supplémentaire.

On évalue la responsabilité requise dans l'exécution du travail d'un employé en déterminant la mesure dans laquelle l'employeur se fie à l'employé pour exécuter le travail, tout en tenant compte de l'importance des fonctions de l'employé et de l'obligation qu'il a de rendre compte à l'employeur de toutes les ressources techniques, financières et humaines dont il a la responsabilité.

Les conditions dans lesquelles le travail de l'employé est exécuté comprennent le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions produites par le milieu de travail physique ou psychologique; cependant, elles ne comprennent pas l'exigence de faire des heures supplémentaires ou de travailler des quarts de travail irréguliers où l'on touche une prime quelconque pour ce travail.

La Loi canadienne sur les droits de la personne, qui porte notamment sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur, s'applique à tous les travaux et entreprises de nature nationale, aux sociétés qui relèvent de la compétence législative exclusive du Parlement fédéral, ainsi qu'à la Fonction publique fédérale. De même, la Charte québécoise sur les droits et libertés de la personne, qui contient également une telle disposition, s'applique à tous les employeurs, y compris ceux des secteurs public et parapublic. La Loi sur les droits de la personne du Territoire du Yukon contient une disposition prévoyant l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale qui s'applique au secteur public seulement, ou, plus précisément, au gouvernement du territoire ainsi qu'aux municipalités et à leurs conseils, sociétés et commissions.

L'équité salariale

Par ailleurs, l'objet stipulé de toute loi sur l'équité salariale vise l'élimination de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rémunération du travail effectuée par les employés dans les

catégories d'emplois à prédominance féminine, habituellement dans les secteurs public et para-public. Toutefois, la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario s'applique à la fois aux secteurs public et privé. La Loi du Manitoba jouit d'une portée qui s'étend également, mais de manière très limitée, au secteur privé.

Il est discriminatoire, aux termes de ces lois, pour un employeur d'établir et de maintenir des écarts de salaire entre les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine dans lesquelles s'effectue un travail d'égale valeur ou d'une valeur comparable. Afin de déterminer si une catégorie d'emploi est à prédominance masculine ou féminine, il faut parfois considérer la composition historique, les stéréotypes sexuels (et d'autres critères de même nature établis par règlement) associés à cette catégorie et non seulement s'en remettre au fait que 60 pourcent ou plus des employés de cette catégorie sont des hommes ou des femmes.

Les critères qui servent à déterminer la valeur du travail se fonde sur l'agrégat de l'habileté, de l'effort et de la responsabilité qu'exige normalement l'accomplissement de ce travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il est normalement effectué. Un employeur ne peut diminuer la rémunération d'un employé afin d'atteindre l'équité salariale.

Cependant, des écarts de salaire continuent d'être légitimes s'ils sont fondés sur un régime de rétribution au mérite axé sur l'évaluation du rendement ou un régime d'ancienneté qui ne cause aucune discrimination basée sur le sexe, ou si ces écarts résultent de l'absence de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution. Cependant, dans ce dernier cas l'employeur peut être tenu d'établir que des écarts semblables existent entre les employés de la catégorie affectée par cette pénurie de main-d'œuvre qualifiée et une autre catégorie à prédominance masculine effectuant un travail d'égale valeur ou d'une valeur comparable.

Les employeurs du secteur public doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour atteindre l'équité salariale et doivent, à chaque stade du processus, rencontrer les agents négociateurs en cause, négocier avec eux et faire tout effort raisonnable pour en arriver à une entente sur la manière de réaliser l'équité salariale. L'employeur et les agents négociateurs doivent s'entendre notamment sur le choix ou l'élaboration d'un seul régime ou système non-sexiste d'évaluation des emplois ainsi que sur les catégories d'emplois assujetties au régime ou système. Les parties doivent conjointement mettre en application le régime ou le système conformément à l'entente, et elles doivent décider des montants exacts des rajustements salariaux à être versés pour atteindre l'équité salariale. Dans l'éventualité où les parties ne peuvent s'entendre, toute question contestée est tranchée par un conseil ou un bureau normalement constitué en vertu de la Loi.

Les lois sur l'équité salariale prévoient toujours certaines cibles et des échéanciers précis pour la mise en œuvre d'un programme d'équité salariale. Par exemple, la législation de la Nouvelle-Écosse fixe les échéanciers suivants :

Dans les six mois de l'enclenchement du processus (lequel a débuté le 25 mai 1988), un employeur et tous les représentants des employés doivent tenter de s'entendre quant à un seul système non-sexiste d'évaluation des catégories d'emplois.

Dans les 21 mois de l'enclenchement du processus, les parties doivent appliquer ce système d'évaluation à tous les emplois afin d'établir et de comparer la valeur du travail effectué.

Dans les 24 mois de l'enclenchement du processus, les parties doivent tenter de s'entrendre quant au montant exact et à la mise en application des rajustements salariaux à verser, ceux-ci étant répartis sur une période maximale de quatre ans, afin de réaliser l'équité salariale en conformité avec les dispositions de la Loi.

La Loi de l'Ontario établit également un échéancier pour la mise en œuvre de l'équité salariale. Les employeurs du secteur public doivent avoir amorcé les rajustements salariaux deux ans après la date de promulgation de la Loi (le 1er janvier 1988) et avoir réalisé l'application intégrale des plans d'équité salariale dans les six années qui suivent la promulgation. Pour leur part, les employeurs du secteur privé doivent avoir commencé leurs rajustements salariaux trois à six ans après la promulgation de la Loi, suivant le nombre d'employés à leur service. Chaque

employeur est tenu de faire des rajustements annuels de ses taux de rémunération équivalant à au moins un pourcent de sa masse salariale annuelle de l'année précédente jusqu'à la réalisation de l'équité salariale.

De même, au Manitoba, la Loi présente une approche graduelle conçue pour produire des rajustements salariaux sur une période de quatre ans au taux d'un pourcent par année afin de répartir le coût de l'équité salariale évalué à quatre pourcent de la masse salariale du gouvernement. Ce processus a débuté le 30 septembre 1987, date limite à laquelle le Gouvernement et les agents négociateurs devaient parvenir à un accord concernant le montant, l'allocation exacte et la mise en œuvre effective des rajustements salariaux nécessaires pour atteindre l'équité salariale.

Le Nouveau-Brunswick a adopté la même approche. Les rajustements salariaux sont limités à un pourcent de la masse salariale du gouvernement pour l'année précédente pendant quatre années consécutives. Le processus d'équité salariale a débuté 60 jours après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale (promulguée le 22 juin 1989). Dans les 12 mois de l'enclenchement du processus, les parties doivent s'entendre quant à: 1) la sélection d'un système unique d'évaluation des emplois exempt de discrimination fondée sur le sexe; 2) l'identification de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine; et 3) la manière selon laquelle le système d'évaluation des emplois doit être appliqué aux catégories visées. Dans les 24 mois, les parties doivent appliquer le système d'évaluation de façon à déterminer et comparer la valeur du travail dans chacune des catégories d'emploi et à fixer le montant des rajustements de la rémunération à répartir. Dans les 27 mois, les parties doivent s'entendre quant à la manière de répartir le montant alloué parmi les catégories à prédominance féminine. Tout différend entre les parties, à n'importe quel stade du processus, doit être tranché par un arbitre nommé par le président de la Commission des relations de travail dans les services publics.

Enfin, à l'Île-du-Prince-Édouard, les négociations doivent débuter dans les trois mois suivant la promulgation de la Loi (le 1er octobre 1988) en ce qui concerne la Fonction publique et dans les quinze mois suivant cette date en ce qui concerne les autres employeurs du secteur public (les corporations de la couronne, les agences gouvernementales, les conseils scolaires, le collège et l'université, les hôpitaux et les foyers pour personnes âgées, etc.). Les rajustements salariaux (stade IV) doivent commencer à être versés dans les deux ans du début des négociations (stade I). Les stades II et III comprennent l'application du système ou du régime d'évaluation des emplois et le calcul du montant exact des rajustements salariaux à être versés.

Un employeur du secteur public doit effectuer des rajustements salariaux annuels équivalant à au plus un pourcent de sa feuille de paie pour l'année précédente, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Des sommes pouvant excéder un pourcent peuvent être requises afin d'effectuer des rajustement rétroactifs selon les termes d'une entente sur l'équité salariale, ou lorsque le Commissaire de l'équité salariale ou un conseil d'arbitrage l'ordonne, ou afin de combiner les rajustements des deux dernières années si le montant qui reste à verser lors de la dernière année est inférieur à un pourcent.

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

Compétence	Législation	Objet	Travail égal ou de valeur égale; (critères)
Fédéral	Loi canadienne sur les droits de la personne (art. 11) Code canadien du travail (art. 38)	Salaires ainsi que toute autre forme de rémunération	Travail de valeur égale; l'ensemble de l'habileté de la responsabilité, de l'effort et des conditions de travail
Alberta	Loi assurant l'exercice des droits de la personne (art. 6)	Taux de salaire	Travail analogue ou sensiblement analogue (art. 6(1)a))
Colombie-Britannique	Loi sur les droits de la personne (art. 7)	Taux de salaire	Habileté, effort, responsabilités analogues ou sensiblement analogues (art. 7(1))
Île-du-Prince-Édouard	Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act) (art. 7)	Taux de salaire	Travail sensiblement le même comportant un niveau de scolarité, une habileté, une expérience, un effort, des responsibilités et des conditions de travail sensiblement égales (art. 7(1))
	Loi sur l'équité salariale (S'applique au secteur public seulement)	Salaires	L'équité salariale (i.e. travail de valeur égale); l'ensemble de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail (art. 7(1)).
Manitoba	Lois sur les normes d'emploi, partie IV (art. 40)	Salaires	Même ou essentiellement le même, travail, fonctions, responsabilités, ou services (art. 40(1))
	Loi sur les droits de la personne – en général (art. 6)	Conditions d'emploi	Non spécifiés
	Loi sur l'égalité des salaires (D'application obligatoire dans le secteur public seulement.)	Toute forme de rémunération ou d'avantage pour un travail accompli (art. 1).	Travail de valeur égale ou comparable; l'ensemble de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail (art. 1, 6(1)).

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	Législation	Objet	Travail égal ou de valeur égale; (critères)
Nouveau-Brunswick	Loi sur les droits de l'homme – discrimination en général (art. 3)	Conditions d'emploi	Non spécifiés
	Loi sur les normes d'emploi (art. 37.1)	Taux de salaire	Travail essentiellement le même; habileté, responsabilité et conditions de travail similaires.
	Loi sur l'équité salariale (s'applique à la Partie 1 des services publics, c'est-à-dire les ministères, la plupart des agences gouvernementales et certains hôpitaux). (art.3)	Taux de salaire (rémunération et mesures compensatoires) (art.7,8)	Équité salariale (i.e.travail de valeur égale ou comparable); l'ensemble de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail (art. 1(2)).
Nouvelle-Écosse	Code des normes du travail (art. 55)	Salaires	Même travail dans des conditions analogues; habileté, effort et responsabilités analogues (art. 55)
	Loi sur les droits de la personne -- discrimination en général (art. 11)	Conditions d'emploi	Non spécifiés
	Loi sur l'équité salariale (s'applique à la Fonction publique et à la majeure partie du secteur parapublic)	Taux de salaire	Équité salariale (i.e. valeur égale); l'ensemble de l'habileté, de l'effort, des responsabilité et des conditions de travail (art. 13(5)).
Ontario	Loi sur les normes d'emploi (art. 33)	Taux de salaire	Travail sensiblement le même comportant une habileté, des responsabilités, un effort et des conditions de travail sensiblement identiques (art. 33)

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	Législation	Objet	Travail égal ou de valeur égale; (critères)
Ontario (suite)	Code des droits de la personne -- discrimination en général (art. 4)	Conditions d'emploi	Non spécifiés
	Loi portant établissement de l'équité salariale (S'applique aux secteurs public et privé)	Rétribution du travail	L'équité salariale (i.e. valeur égale); l'ensemble de l'habileté, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail (art. 5)
Québec	Charte des droits et libertés de la personne (art. 19)	Salaires	Travail équivalent (c'est-à-dire travail de valeur égale) (art. 19)
Saskatchewan	Loi sur les normes du travail (art. 17)	Taux de salaire	Travail analogue; habileté, responsabilités, effort et conditions de travail analogues (art. 7(1))
Terre-Neuve	Code des droits de la personne (art. 10)	Salaires, avantages sociaux	Même travail ou travail analogue dans les mêmes conditions de travail ou des conditions de travail analogues, habileté, effort et responsabilités analogues (art. 10(1))
Territoires du Nord-Ouest	Loi sur les pratiques justes (art. 6)	Taux de salaire	Travail, fonctions ou services analogues ou sensiblement analogues, (art. 6(2))
Yukon	Loi sur les normes du travail (art. 43)	Taux de salaire	Travail analogue dans des conditions analogues; habileté, effort et responsabilités analogues (art. 43)
	Loi sur les droits de la personne (art. 14) (Ne s'applique qu'au secteur public, y compris les municipalités)	Salaires	Valeur égale - l'ensemble de l'habileté, de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail (art. 14(3))

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	« Facteurs raisonnables » qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Fédéral	Évaluations de rendement différentes, ancienneté, surévaluation, affectations comportant des tâches allégées, mode de rémunération en cas de rétrogradation, réduction graduelle du salaire, affectation temporaire à des fins de formation, pénurie de main-d'œuvre et modification des tâches (ordonnances)	Le plaignant, ou un groupe de plaignants, est à l'origine d'une enquête; on peut tenter d'en arriver à un règlement à tous les stades; la Commission peut nommer un conciliateur. S'il n'y a pas de règlement, un tribunal des droits de la personne peut être nommé. Quiconque ne se conforme pas à la décision du tribunal est passible d'amende. La décision peut être portée en appel devant un tribunal. (art. 31 et ss.)	Aucun montant limite; période limite de deux ans précédant la plainte.
Alberta	Tout facteur autre que le sexe, si le facteur justifie normalement une différence	La plainte, qui est renvoyée par l'agent au surveillant et ensuite au directeur adjoint, peut être entendue par la Commission des droits de la personne (art. 20) la Commission d'enquête et la Cour suprême de l'Alberta (art. 33).	Recouvrement du salaire limité à la période de douze mois avant la fin ou le début des procédures (art. 6(6)c)).
Colombie-Britannique	Ancienneté, mérite ou système qui mesure la quantité ou la qualité de la production (art. 7(2)); autres facteurs que le sexe (art. 7(3))	Les enquêtes sont renvoyées à la Commission d'enquête; s'il n'y a pas de règlement, elles sont renvoyées à la Cour suprême de la Colombie-Britannique.	Le recouvrement du salaire est limité à la période de douze mois précédant la fin ou le début des procédures (art. 7(5) a)).
Île-du-Prince-Édouard	En vertu de la Loi sur les droits de la personne : ancienneté (art. 7(a)); mérite (art. 7(b)); quantité ou qualité de la production ou du rendement (art. 7(c)); les facteurs peuvent ne pas être fondés sur la discrimination	Les plaintes sont présentées à la Commission des droits de la personne et à une Commission d'enquête. On peut interjeter appel devant la Cour suprême.	La Cour suprême est limitée à une période de douze mois avant le début ou la fin des procédures. Aucune restriction pour la Commission des droits de la personne.

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	« Facteurs raisonnables » qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Île-du-Prince-Édouard (suite)	En vertu de la Loi sur l'équité salariale (art. 8) : un système d'évaluation du rendement; un système d'ancienneté; une pénurie de main-d'œuvre spécialisée causant une inflation temporaire des salaires.	Si les parties ne peuvent s'entendre quant au choix ou au développement d'un seul régime ou système non-sexiste d'évaluation des emplois, la mise en application de ce régime ou système, ou l'allocation des montants exacts des rajustements salariaux à être versés, la question est tranchée par un Conseil d'arbitrage constitué en vertu de l'art. 40 de la Loi sur le travail (art. 16). Un Bureau de l'équité salariale est établi et est investi de tous les pouvoirs nécessaires à l'application des exigences prévues par la Loi. La Loi prévoit un mécanisme permettant le dépôt de plaintes, ainsi que des dispositions visant à protéger les personnes contre toute intimidation, coercition, pénalité ou discrimination en raison de leur participation aux procécures prévues à la Loi ou de leur effort à la faire appliquer (art. 5, 6, 18).	Chaque employeur est tenu d'effectuer des rajustements salariaux annuels équivalant à au plus 1 p. 100 de sa feuille de paie pour l'année précédente jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte (art. 10, 11).
Manitoba	En vertu de la Loi sur les normes d'emploi : « facteurs autres que le sexe » de l'avis de la Commission du travail du Manitoba (art. 40(3))	Une fois l'enquête terminée, s'il y a refus de paiement, le recouvrement est alors effectué en vertu de la Loi sur le paiment des salaires. La cause peut être renvoyés à la Commission du travail et aux tribunaux de comté.	Les salaires peuvent être recouvrés pour une période d'un an seulement précédant la date de réception des renseignements et de la plainte. (art. 14(4))

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	« Facteurs raissonables » qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Manitoba (suite)	Selon la Loi sur l'égalité des salaires, seules les catégories à prédominance masculine ou féminine (c.-à-d. qui sont habituellement composées de 70% ou plus d'employés du même sexe) font l'objet de comparaisons. En raison du fait que l'attribution exacte des sommes affectées aux rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires doit être négociée, n'importe quel facteur peut être considéré. (art. 1, 8, 9, 13, 14).	L'employeur et le syndicat concernés doivent s'entendre sur le développement ou le choix, ainsi que l'application, d'un système d'évaluation d'emplois. Ils doivent subséquemment s'entendre sur l'attribution exacte des sommes affectées aux rajustements salariaux nécessaires. Si les parties ne parviennent pas aux ententes requises dans les délais prescrits les questions en litige seront tranchées par un conseil d'arbitrage, dans le cas de la Fonction publique, et par la Commission du travail du Manitoba, dans le cas des organismes gouvernementaux ou des agences extérieures. (art. 8, 9, 10, 13, 14, 15).	La réalisation méthodique des rajustements salariaux relatifs à l'égalité des salaires aura débutée, au plus tard, le 30 septembre 1987 dans la Fonction publique et, au plus tard, le 30 septembre 1988 dans les organismes gouvernementaux et les agences extérieures. Les rajustements salariaux peuvent se limiter à 1 p. 100 par année de la masse salariale du gouvernement pendant une période de 4 ans. (art. 7(3), 9(1)c), 13(1)c)).
Nouveau-Brunswick	En vertu de la Loi sur les droits de l'homme : qualifications professionnelles bien fondées, de l'avis de la Commission. En vertu de la Loi sur les normes d'emploi : système d'ancienneté; système du mérite; système mesurant la quantité ou la qualité	Enquête; la Commission décide du règlement et cherche à concilier les parties. On peut interjeter appel devant une commission d'enquête; infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité. (art. 19 et ss.) Le Directeur des normes d'emploi fait enquête et tranche la question (art. 63, 65). Il peut nommer un médiateur (art. 64). On peut	Aucune Délai de prescription du recours d'un an à compter de la date de l'infraction alléguée, ou de la date du refus, par le Directeur, de traiter

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	« Facteurs raissonables » qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Nouveau-Brunswick (suite)	de la production; tout autre systeme ou pratique qui n'est pas autrement considéré illégal.	interjeter appel devant le Tribunal (art. 67). L'ordonnance du Directeur ou du Tribunal peut être déposée au greffe de la Cour du Banc de la Reine et être executée comme un jugement provenant de cette Cour (art. 74). Un action civile peut également être intentée (art. 76).	la plainte (art. 61). Aucune restriction concernant le montant.
	En vertu de la Loi sur l'équité salariale : un système d'ancienneté; un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés; un régime de rénumération au mérite; une pratique du «salaire étoilé» ou «hors échelle»; une absence de main-d'œuvre qualifée qui engendre une inflation temporaire de la rémunération. (art.4).	Un arbitre doit être nommé s'il est manifeste que les parties feront défaut de conclure un accord requis en vertu de cette Loi dans les délais prévus (art.12). L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard 60 jours suivant la date à laquelle il a été nommé (art.15).	Les parties doivent s'entendre sur la manière de répartir le montant alloué parmi les catégories à prédominance féminine et sur la manière de mettre en œuvre les ajustements de la rémunération (art.11). Les ajustements de la rémunération sont limités à un pourcent de la feuille de paie de l'employeur pour l'année précédente pendant quatre périodes de 12 mois consécutifs (art.9(2)).
Nouvelle-Écosse	En vertu de la Loi sur les normes d'emploi : « facteurs autres que le sexe » (art. 55(2))	La plainte est présentée au directeur; une enquête est effectuée. On cherchera à en arriver à un règlement. S'il n'y a pas de règlement, l'affaire est renvoyée à un tribunal avec possibilité d'interjeter appel devant les tribunaux. (art. 57)	Aucune

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	« Facteurs raissonables » qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Nouvelle-Écosse (suite)	En vertu de la Loi sur l'équité salariale (art. 13(5)) : un système d'ancienneté; un programme temporaire de formation ou de développement ou une assignation; une pénurie de main-d'œuvre spécialisée qui engendre une inflation temporaire des salaires.	Si un employeur et les représentants des employés ne peuvent s'entendre quant au système d'évaluation des emplois, son application, ou le montant exact des rajustements salariaux à verser, la question est tranchée par la Commission de l'équité salariale (art. 7(1)c)).	Chaque employeur et les représentants des employés doivent convenir du montant exact des rajustements salariaux, leur allocation et leur mise en œuvre, répartis sur une période n'excédant pas quatre ans, nécessaires afin de réaliser l'équité salariale (art. 14(1)).
Ontario	En vertu de la Loi sur les normes d'emploi : système d'ancienneté (art. 33(a)); système du mérite (art. 33(b)); quantité ou qualité de la production (art. 33(c)); tout « autre facteur que le sexe » (art. 33(d))	L'agent des normes d'emploi fait enquête et rend une décision. Le directeur peut réviser la décision ou interjeter l'appel (art. 33(4)); il y a une disposition pénale à caractère général; l'infraction est punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité; il y a également un recours civil.	L'évaluation de l'agent des normes d'emploi est limitée à 4 000 $. Il n'existe aucune restriction si l'évaluation est effectuée par la Cour provinciale. Limite - deux ans à partir de la réception de l'avis par le directeur. (art. 47, 63)
	En vertu de la Loi portant établissement de l'équité salariale (art. 8) : système d'ancienneté; programme d'affectations temporaires accessible aux hommes et aux femmes et destiné à promouvoir l'avancement des carrières; pratique du « salaire étoilé »; régime de rétribution au mérite; absence de main-d'œuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution; écarts de rétribution résultant de différences au niveau du pouvoir de négociation, une fois l'équité salariale atteinte; emplois occasionnels.	Un agent de révision fait d'abord enquête sur les oppositions et les plaintes et tente d'effectuer un règlement; Peut contrôler l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'équité salariale et aider les parties; Les appels sont logés, ou les questions référées au Tribunal de l'équité salariale; Les agents de révision et le Tribunal sont investis de pouvoirs suffisants permettant de corriger toute situation afin d'atteindre l'équité salariale.	Tous les employeurs ont l'obligation d'effectuer des rajustements annuels de la rétribution équivalant à au moins 1 p. 100 de leur feuille de paye pour l'année précédente, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Les employeurs du secteur public devront toutefois avoir atteint l'équité salariale au plus tard sept ans après la promulgation de la Loi, soit le 1er janvier 1995.

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	« Facteurs raissonables » qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Québec	Ancienneté, années de service, mérite, productivité ou heures supplémentaires non discriminatoires si les critères s'appliquent à tous les membres (art. 19)	La Commission tente de concilier les parties, puis elle fait des recommandations. On peut interjeter appel devant les tribunaux en vertu de la Loi sur les poursuites sommaires. (art. 81 et ss.)	Aucune
Saskatchewan	Ancienneté, mérite (art. 17(1))	Le directeur des normes du travail nomme un enquêteur et cherche à concilier les parties (art. 18). Si aucun règlement n'est conclu, une commission des droits de la personne mènera une enquête officielle. Ne pas se conformer à la décision constitue une infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité. On peut interjeter appel devant les tribunaux.	Aucune restriction concernant le montant; les salaires sont évalués à partir du moment où l'infraction a été commise.
Terre-Neuve	Ancienneté (art. 10(1)a)) Mérite (art. 10(1)b))	La plainte présentée au directeur peut être renvoyée au Ministre. Le Ministre peut renvoyer l'affaire à une commission. On peut interjeter appel devant les tribunaux.	Aucune
Territoires du Nord-Ouest	« Facteurs autres que le sexe » (art. 6(3))	Une fois la plainte présentée, un agent est nommé par la Commission (art. 7). S'il n'y a pas de règlement, la plainte sera renvoyée devant la Commission. On peut interjeter appel devant la Cour suprême (art. 8).	Aucune

10. ÉGALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION (suite)

Compétence	« Facteurs raissonables » qui justifient une différence de salaire	Procédure relative aux plaintes	Restrictions relatives au recouvrement du salaire - date ou montant limite
Yukon	En vertu de la Loi sur les normes d'emploi : ancienneté (art. 43(1)a)) Mérite (art.43(1)b) Quantité ou qualité de la production (art. 43(1)c)) Facteur autre que le sexe (art. 43(1)d))	Le Directeur des normes du travail peut déterminer le montant du salaire non payé. Si le Directeur ne peut déterminer ce montant, l'affaire sera renvoyée au Conseil. Le Conseil des normes du travail mènera une enquête. Droit d'appel à la Cour suprême. (art. 73, 74, 77(5), 94)	Le recouvrement du salaire est limité à la période d'un an à compter de la date où le salaire est devenu impayé. (art. 70(1)a))
	En vertu de la Loi sur les droits de la personne (art. 9) : exigences professionnelles normales; autres facteurs pouvant justifier la discrimination.	La Commission mène une enquête et tranche la question; La Commission peut demander à un Conseil d'arbitres de rendre jugement (art. 20 à 26); Un appel peut être logé auprès de la Cour suprême (art. 26).	Une plainte doit être déposée dans les six mois suivant la commission de l'infraction alléguée.

LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

APERÇU HISTORIQUE

Aux fins de la discussion sur le jour de repos hebdomadaire, il importe de distinguer deux genres de législation : premièrement, les dispositions de nature séculaire qui font normalement partie de la législation sur les normes d'emploi et qui visent à garantir un jour de repos uniforme aux travailleurs ou à limiter le nombre d'heures de travail d'une semaine donnée; deuxièmement, la législation relative au Jour du Seigneur qui vise plutôt des fins religieuses (c.-à-d. faire du dimanche le jour de repos universel) et qui n'a pas directement trait aux droits des employés ou aux obligations de l'employeur. En ce qui concerne la législation sur les normes d'emploi proprement dite...

(Traduction)

> « (...) aux fins de la délimitation des pouvoirs législatifs conférés par la Constitution, il a été établi que la législation provinciale relative au jour de repos est strictement séculaire, mais de fait la législation d'au moins cinq provinces [N.D.L.R. : plus précisément, six provinces et deux territoires] prescrit que le dimanche est le jour de repos hebdomadaire « si possible ». (...) Dans la législation de toutes les administrations concernant le repos hebdomadaire, il existe certaines exceptions, soit dans la Loi elle-même soit dans le règlement, tout comme c'est le cas pour tous les autres éléments de la législation en matière de normes de travail. »[16]

En ce qui concerne le deuxième type de législation, c'est la Loi sur le dimanche, de l'administration fédérale, qui a préséance. Parce qu'en vertu de cette Loi l'inobservance du dimanche comme jour de repos constitue un acte criminel, on a jugé qu'il s'agissait d'une intervention valable de l'administration fédérale en matière de droit criminel. Toutefois, la question du jour de repos hebdomadaire appartient à la même catégorie générale que les jours fériés et les vacances et relève par conséquent de l'autorité des provinces en matière de « propriété et de droits civils », mais aussi de l'autorité fédérale dans les domaines qui lui sont expressément réservés.

La Loi sur le dimanche remonte à quelque 200 ans. La Loi actuelle est une version presque inchangée de la Loi de 1907. Mais, même avant le début du siècle, il existait une législation dans ce domaine. On trouve dans les lois des provinces et du Canada un « Acte pour prévenir la profanation du jour du Seigneur dans le Haut-Canada » qui date de la huitième année du règne de la Reine Victoria, soit 1845. Cette loi s'inspirait des lois britanniques qui se rattachaient toutefois davantage au droit criminel. En vertu du droit constitutionnel, les lois britanniques ont été « étendues » au Bas-Canada en 1774 et au Haut-Canada, en 1792. En vertu de la Loi de 1845, il était interdit d'exercer ou de poursuivre un travail mondain ou une besogne de son état ordinaire, expressions qui sont encore utilisées aujourd'hui dans la Loi sur le dimanche. En outre, la Loi de 1845 comportait des exceptions telles que le transport des voyageurs ou de la poste de Sa Majesté, la vente au détail des drogues et des médicaments ainsi que d'autres travaux nécessaires et des œuvres de charité; l'actuelle Loi sur le dimanche comporte aussi une longue liste de « travaux nécessaires » qui font l'objet d'une exemption.

Comme elle touche au droit criminel, la Loi sur le dimanche a toujours empiété sur les pouvoirs conférés aux administrations provinciales en matière de droit du travail par la Constitution. Comme nous l'avons déjà mentionné, la question du jour de repos hebdomadaire appartiendrait normalement au domaine de la « propriété et des droits civils » qui relève strictement du pouvoir législatif des provinces. Dans la Loi sur le dimanche de 1907, l'administration fédérale a choisi de reconnaître les législations provinciales permissives touchant le travail du dimanche et de rétablir l'équilibre normal des pouvoirs à tel point que les provinces peuvent, de propos délibéré, rendre la Loi inopérante en ajoutant des éléments à la longue liste d'exceptions que celle-ci contient déjà.

(Traduction)

> « Les dispositions de l'article 4 de la Loi sur le dimanche qui reconnaît les législations provinciales permissives renversent de fait la prépondérance habituelle des lois du Parlement sur les lois des administrations provinciales. »[17]

En outre, la question de la fermeture des établissements le dimanche a été remise sur la sellette depuis l'adoption de la Charte canadienne des droits et libertés. En vertu de la Charte, le fait d'instituer le dimanche comme jour de repos universel peut être jugé illégal et discriminatoire, du point de vue de la religion. Cette possibilité a suscité récemment la modification de certaines lois et a donné lieu à des pratiques plus permissives en ce qui concerne l'exploitation des établissements commerciaux le dimanche dans certaines compétences canadiennes.

LA SITUATION ACTUELLE

En règle générale, la législation relative aux normes d'emploi instaure une journée complète de repos par semaine, le dimanche, dans la mesure du possible. Ces dispositions et la législation relative au Jour du Seigneur favorisent la reconnaissance du dimanche comme jour de repos universel. En effet, ordinairement, seuls les employeurs visés par une des exceptions de la Loi sur le dimanche de l'administration fédérale ou par une des autres exceptions établies dans la législation provinciale ou les règlements municipaux concernant le Jour du Seigneur peuvent exploiter leur entreprise le dimanche. De plus, ces employeurs doivent respecter l'obligation qui leur est imposée, en vertu de la législation sur les normes d'emploi, d'instaurer dans la mesure du possible le dimanche comme jour de repos universel.

Toutefois, la législation provinciale et les règlements municipaux permettent de plus en plus d'exceptions puisqu'un nombre croissant de compétences canadiennes s'efforcent d'adapter raisonnablement les conditions de travail pour tenir compte des libertés de conscience ou de religion. Pour en arriver à concilier « l'accommodation raisonnable » et la « protection du jour du Sabbat », on a adopté diverses approches ce qui, en retour, a engendré un manque d'uniformité entre les provinces relativement au jour de repos hebdomadaire.

Par exemple, à l'Île-du-Prince-Édouard, il existe maintenant des dispositions en vertu desquelles un établissement peut être ouvert un jour de congé par une personne qui, en raison de ses croyances religieuses ou autres, observe un autre jour de repos et ferme son entreprise de commerce de détail ou s'abstient de se livrer à ses occupations ordinaires ce jour-là. En Saskatchewan, les établissements de petite taille peuvent ouvrir leurs portes le dimanche à la condition qu'ils aient été fermés pendant une journée au cours des six jours qui ont précédé immédiatement le dimanche à cause des croyances religieuses du propriétaire ou du gérant. Les législations du Manitoba et de l'Ontario contiennent des dispositions semblables, mais exigent que l'entreprise soit fermée le samedi précédent; ces législations ne vont cependant pas jusqu'à préciser que la raison de la fermeture est la liberté de conscience ou de religion.

Les législations de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Québec concernant les normes d'emploi établissent un nombre précis d'heures consécutives de repos chaque semaine, sans toutefois préciser quel jour. Donc, ces lois fixent une journée de repos qui n'est pas nécessairement la même ni obligatoirement le dimanche.

Depuis 1985, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, le Québec et les Territoires du Nord-Ouest ont abrogé leur Loi sur le dimanche, ce qui a donné des résultats différents dans chaque cas. Au Manitoba, la Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail a remplacé l'ancienne loi et, entre autres, prévoit qu'une entreprise de commerce de détail peut faire des affaires le dimanche dans la mesure où l'établissement est fermé le samedi précédent et si aucun règlement municipal découlant de la Loi sur la réglementation de certains établissements ne l'interdit. Au Nouveau-Brunswick, la Loi sur les jours de repos a été substituée à l'ancienne Loi, ce qui a eu peu de conséquences sauf que les municipalités peuvent maintenant, par règlement, permettre à tous les établissements de commerce au détail d'ouvrir leurs portes pendant le jour de repos hebdomadaire. La Loi sur l'observance du dimanche a récemment été abrogée au Québec. Néanmoins, en vertu de la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux, aucun client ne peut pénétrer dans un établissement commercial le dimanche, sauf dans le cas d'établissements précis ou en vertu d'un permis spécial du ministre de

l'Industrie et du Commerce. En conséquence, la plupart des établissements doivent être fermés le dimanche au Québec, mais il n'est pas illégal de travailler ce jour-là. Dans les Territoires du Nord-Ouest, outre la Loi sur les normes du travail *(Labour Standards Act)* qui garantit une journée complète de repos chaque semaine, de préférence le dimanche, la seule législation restrictive qui s'applique est la Loi fédérale sur le dimanche.

Dans la plupart des compétences canadienne (sauf au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest), les municipalités sont maintenant habilitées à réglementer, d'une façon ou d'une autre, les heures d'ouverture des établissements commerciaux le dimanche. En Alberta, les municipalités peuvent établir un règlement, dans certaines circonstances, pour permettre l'ouverture de tout établissement commercial à partir de 13 h 30 le dimanche. En Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et en Ontario, les municipalités disposent d'un pouvoir semblable, mais sans limite en ce qui concerne l'heure. En Ontario, on prévoit également que, lorsqu'un commerce au détail est autorisé à opérer le dimanche, les employés peuvent refuser de travailler le dimanche s'ils considèrent ce travail déraisonnable. Au Yukon, le pouvoir des municipalités se limite à adopter des règlements pour permettre les sports, le cinéma, les représentations théâtrales, les concerts ou les conférences le dimanche à compter de 13 h 30. En Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, les municipalités peuvent seulement restreindre encore plus les activités le dimanche. Les municipalités du Manitoba peuvent aussi adopter des règlements afin d'interdire les activités commerciales le dimanche et, comme la Loi sur le dimanche de la province a été abrogée, seules les municipalités disposent d'un certain pouvoir discrétionnaire pour réglementer les heures d'affaires le dimanche. Par conséquent, dans cette province, si les municipalités n'adoptent aucun règlement concernant le dimanche, rien n'interdit les activités commerciales ce jour-là.

LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Les jours fériés sont des jours que l'État a arrêtés comme ayant une signification particulière. Certains ont une importance nationale, d'autres une portée locale. Certains évoquent un événement historique, tandis que d'autres sont de nature religieuse. Quoi qu'il en soit, au Canada, chaque compétence, prévoit par le biais de sa législation la célébration de jours fériés bien précis. Ces jours-là, les travailleurs sont souvent tenus de rester inactifs et les entreprises de fermer.

> « Les fêtes légales ou jours fériés sont, dans le contexte de l'emploi, des jours où les employeurs sont tenus par la loi de donner congé à leurs employés ou, si les employés acceptent de travailler, de les rémunérer à un taux de salaire majoré. »[18]

APERÇU HISTORIQUE

Les congés payés ont fait leur première apparition dans la législation de la Saskatchewan en 1947. Selon cette disposition d'application générale, les salariés avaient droit à un nombre précis de congés payés. S'ils devaient travailler, ils avaient droit à être rémunérés à un taux de salaire majoré de moitié pour le travail accompli le jour de congé, en sus de leur rémunération normale.[19]

La disposition de la Saskatchewan, qui constituerait le modèle des dispositions contemporaines concernant les congés payés, se révélait être également bien en avant de son temps. Quoique d'autres tentatives aient été faites, ce ne fut qu'en 1965 et 1966 que l'Alberta et l'administration fédérale respectivement ont suivi l'exemple avec une législation de portée analogue. Avant 1972, seulement six compétences canadiennes (la Saskatchewan, l'Alberta, le fédéral, la Colombie-Britannique, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse) avaient adopté une législation de ce genre. L'Île-du-Prince-Édouard, dernière compétence canadienne à adopter des congés payés, l'a fait en 1987.

Une autre législation, qui s'est développée parallèlement à ces dispositions, concerne les heures d'ouverture (ou de fermeture) des magasins ou est cependant simplement de nature déclaratoire. Ces lois n'imposent pas normalement à l'employeur l'obligation de rémunérer ses employés un jour de congé non travaillé. Par exemple, la Loi fédérale établissant des jours fériés prévoit que la fête du Canada, le jour du Souvenir et la fête de Victoria sont des jours fériés et « doivent être observés comme tels... dans toute l'étendue du Canada ». La Loi sur les lettres de change établit des jours non juridiques et la Loi d'interprétation donne une définition de fête légale, mais aucune de ces lois n'impose une obligation particulière. Cependant, certains de ces congés ainsi définis par les lois sont également des congés fériés en vertu du Code canadien du travail.

LA SITUATION ACTUELLE

Le nombre de congés fériés auxquels un employé a droit varie d'une administration à l'autre. Six d'entre elles - l'administration fédérale, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et les deux territoires - prévoient neuf jours de congé payés. L'Ontario en prévoit huit, le Québec et le Manitoba sept, le Nouveau-Brunswick six, Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse cinq et l'Île-du-Prince-Édouard trois.

Les jours fériés communs à toutes les administrations sont le jour de l'An, le vendredi Saint, la fête du Travail (sauf pour l'Île-du-Prince-Édouard) et le jour de Noël. En outre, la fête du Canada est un jour férié payé dans toutes les administrations à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et de Terre-Neuve. Les autres jours largement célébrés comprennent la fête de Victoria, la fête de l'Action de grâces et le jour du Souvenir. À ces jours fériés, le Code canadien du travail et la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario ajoutent la fête des Étrennes. De plus le troisième lundi de février est célébré en Alberta comme le jour de la Famille de l'Alberta.

La plupart des administrations établissent certaines conditions préalables à respecter avant qu'un salarié ait droit aux congés payés que prévoit la loi. La disposition du Nouveau-Brunswick à cet égard est passablement représentative : elle établit qu'un employé n'a aucun droit à la rémunération d'un jour de congé non

travaillé s'il: 1) est employé depuis moins de 90 jours; 2) n'a pas travaillé pendant son jour normal de travail précédant ou suivant le congé; 3) ne s'est pas présenté au travail et n'a pas travaillé après avoir consenti à le faire pendant le jour de congé; ou 4) a été employé en vertu d'un accord par lequel il peut choisir de travailler ou non quand on lui demande de le faire. En outre, certaines compétences canadiennes exigent de plus qu'un employé ait gagné un salaire pendant au moins 15 des 30 jours civils précédant le congé. Seule la Saskatchewan ne pose aucune condition de ce genre et accorde le congé sur une base universelle.

Au demeurant, il est habituellement possible pour un employeur et un employé (ou son syndicat) de remplacer à leur convenance un jour férié par un autre jour qui peut être pris à n'importe quel moment avant la fin des vacances annuelles de l'employé. Les lois prévoient aussi, d'une manière générale, que lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, qui ne sont pas des jours ouvrables, ce jour férié sera accordé le jour de travail qui précède ou suit immédiatement la fête légale. De la même manière, un autre jour de repos peut être accordé si le jour férié tombe un jour qui normalement n'est pas un jour de travail pour l'employé.

La rémunération d'un jour férié non travaillé se fait d'après le taux normal de salaire de l'employé, sauf dans certains secteurs comme celui de la construction où elle représente habituellement une somme forfaitaire qui est de 3,5 ou quatre pourcent du revenu annuel brut payé à la fin de chaque année. La rémunération d'un jour férié travaillé se fait généralement selon le taux normal de salaire de l'employé majoré de moitié pour toutes les heures travaillées pendant ce jour-là. La Colombie-Britannique prévoit en outre que les heures travaillées en sus de 11 heures, lors d'un jour férié, doivent être rémunérées au double tarif. Comme on l'a signalé déjà, certaines administrations offrent une solution de rechange en ce que, au lieu de rémunérer l'employé à un taux majoré, l'employeur peut lui accorder un autre jour de congé payé.

Le Code canadien du travail, comme la législation de la Colombie Britannique, du Manitoba, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et du Yukon, contient des dispositions particulières à l'égard de la rémunération des jours fériés travaillés dans une entreprise à production continue. Des dispositions semblables existent dans diverses administrations à l'égard des commerces saisonniers, hôtels, motels, lieux touristiques, restaurants, centres d'attractions, hôpitaux, stations-service, etc. Ces dispositions autorisent habituellement des aménagements plus souples en ce qui concerne la rémunération des jours fériés. Par exemple, le Code prévoit, pour ce qui est de la production continue, le versement du salaire normal plus : a) le taux normal majoré de moitié ou b) un jour de repos supplémentaire avec paye, ou c) la rémunération du prochain jour non ouvrable.

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Fédéral Code canadien du travail et Règlements sur les normes du travail	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria le fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête des Étrennes	Salaire normal. Un employé qui n'a pas eu droit à un salaire pour au moins 15 des 30 jours précédant immédiatement le congé a droit à 1/20e du salaire qu'il a gagné au cours de ces 30 jours.	Aucune rémunération pour un jour férié chômé si : 1) l'employé n'a pas été au service de l'employeur depuis au moins 30 jours; ou 2) l'employé travaille selon les modalités d'un permis établissant des heures de travail excédant huit dans une journée ou 40 dans une semaine en vertu de l'article 29.1(1). Industrie à production continue : 1) même que dans 1) ci-haut; 2) l'employé ne s'est pas présenté au travail après y avoir été appelé lors d'un congé; ou 3) n'est pas disponible pour travailler un jour de congé, en contravention à son contrat de travail.	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées. Industrie à production continue : salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures effectuées; ou b) une journée de congé payée à quelque autre moment; ou c) rémunération du jour férié lors du prochain jour chômé.
Alberta Code des normes d'emploi et Règl. 81/81	le jour de l'An le jour de la Famille de l'Alberta le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Canada la fête du Travail	Salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée normale de travail de l'employé.	Aucune rémunération pour un jour férié chômé si : 1) l'employé n'a pas été au service de l'employeur	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures effectuées; ou

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Alberta (suite)	le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël et tout autre jour ainsi désigné	Travailleurs de la construction : montant forfaitaire.	pendant au moins 30 jours au cours des 12 mois précédant le congé; 2) ne s'est pas présenté au travail, après avoir été appelé ou cédulé à travailler lors du congé férié; ou 3) est absent durant sa journée de travail régulière précédant ou suivant immédiatement le congé férié, sans le consentement de l'employeur.	b) un congé payé à quelque autre moment.
Colombie-Britannique Loi et règlements sur les normes d'emploi	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Colombie-Britannique	Salaire normal	Dispositions ne s'appliquent pas à : 1) des employés couverts par une convention collective; 2) un gérant; 3) un employé au cours des 30 premiers jours d'emploi; 4) un employé qui n'a pas droit à ses gages pour au moins 15 des 30 jours civils qui précèdent le congé; ou 5) un employé embauché principalement pour la cueillette des fruits et des baies.	Rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11, plus un congé payé à quelque autre moment. Industrie à production continue : salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les 11 premières heures et à taux double pour les heures excédant 11; ou b) un congé payé à quelque autre moment.

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Île-du-Prince-Édouard Loi sur le travail	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Noël et tout autre jour ainsi désigné par règlement	Salaire normal	Dispositions ne s'appliquent pas à un employé qui : 1) n'a pas été au service de l'employeur pendant au moins 30 jours; 2) ne se présente pas au travail durant sa journée de travail régulière précédant ou suivant immédiatement le congé férié; 3) ne se présente pas et n'accomplit pas le travail, sans motif raisonnable, après avoir consenti à travailler lors du congé férié; 4) est embauché en vertu d'une entente lui permettant d'acquiéser ou de refuser de travailler lorsqu'on le lui demande; ou 5) est sujet aux termes d'une convention collective.	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées; Ou b) congé payé à quelque autre moment. Pour férié tombant un jour chômé de l'employé : congé payé à quelque autre moment.
Manitoba Loi sur les normes d'emploi et Loi sur le jour du Souvenir	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Canada la fête du Travail le jour de l'Action de grâces	Salaire normal. Travailleurs de la construction : 4% des gains annuels (excluant les heures supplémentaires)	Aucune rémunération pour un jour férié chômé si un employé : 1) n'a pas droit à ses gages, en tout ou en partie, pour au moins 15 des 30 jours civils	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées. Industries à production continue, entreprises saisonnières, parcs d'attraction,

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Manitoba (suite)	le jour de Noël le jour du Souvenir*		qui précèdent le congé; 2) ne s'est pas présenté au travail après y avoir été appelé lors d'un congé; ou 3) n'est pas disponible pour travailler, sans le consentement de l'employeur, durant sa journée de travail régulière précédant ou suivant immédiatement le congé férié.	postes d'essence, hôpitaux, hôtels ou restaurants, et personnel domestique : salaire normal plus congé compensatoire équivalent dans les 30 jours ou selon l'accord. Travailleurs de la construction : 4% des gains annuels en plus de la rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées. Pour le jour du Souvenir : a) salaire double; ou b) salaire normal plus congé payé d'une journée à quelque autre moment.
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	le jour de l'An le Vendredi saint la fête du Canada la fête du Nouveau-Brunswick la fête du Travail le jour de Noël	Salaire normal.	Dispositions ne s'appliquent pas à un employé qui : 1) n'a pas été au service de l'employeur pendant au moins 90 jours au cours des 12 mois civils qui précèdent le congé;	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour toutes les heures effectuées; ou b) congé payé à quelque autre moment.

*La loi sur le jour du Souvenir du Manitoba ne prévoit pas la rémunération des salariés si ceux-ci ne travaillent pas ce jour-là.

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Nouveau-Brunswick (suite)			2) ne se présente pas au travail durant sa journée de travail régulière précédant ou suivant immédiatement le congé férié; 3) ne se présente pas et n'accomplit pas le travail, sans motif raisonnable, après avoir consenti à travailler lors du congé férié; ou 4) est embauché en vertu d'une entente lui permettant d'acquiéser ou de refuser de travailler lorsqu'on le lui demande.	
Nouvelle-Écosse Code des normes du travail et la Loi sur le jour du Souvenir	le jour de l'An le Vendredi saint la fête du Dominion la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour désigné dans les règlements ainsi que le jour du Souvenir*	Salaire normal	Aucune rémunération pour un jour férié chômé si un employé : 1) n'a pas droit à ses gages pour au moins 15 des 30 jours civils qui précèdent le congé; ou	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées. Industrie à production continue : rémunération comme susmentionnée ou congé payé à quelque autre moment.

*La Loi sur le jour du Souvenir de la Nouvelle-Écosse ne prévoit pas la rémunération des salariés si ceux-ci ne travaillent pas ce jour là.

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Nouvelle-Écosse (suite)			2) n'a pas travaillé lors de la journée régulière de travail précédant ou suivant immédiatement le congé. Industrie à production continue : aucune rémunération si un employé ne se présente pas au travail après y avoir été appelé lors d'un congé férié.	
Ontario Loi sur les normes d'emploi	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour de Noël le jour des Étrennes	Salaire normal	Aucune rémunération pour un jour férié chômé si un employé : 1) n'a pas été au service de l'employeur pendant au moins trois mois; 2) n'a pas droit à ses gages pour au moins 12 jours au cours des quatre semaines de travail qui précèdent le congé; 3) n'a pas travaillé lors de sa journée régulière de travail précédant ou suivant immédiatement le congé; 4) ne se présente pas et n'accomplit pas le travail après avoir consenti de travailler lors du congé;	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées; ou b) congé payé à quelque autre moment. Jour férié tombant un jour chômé de l'employé ou pendant le congé annuel de ce dernier : congé payé à quelque autre moment. Industrie à production continue, hôtel, motel, centre touristique, taverne ou hôptial : a) rémunération à taux et demi; ou

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Ontario (suite)			5) est embauché en vertu d'une entente lui permettant d'acquiéser ou de refuser de travailler lorsqu'on le lui demande.	b) salaire normal pour les heures effectuées et un congé payé à quelque autre moment.
Québec Loi sur les normes du travail et règlements	le 1er janvier le Vendredi saint (ou le lundi de Pâques dans certains cas) la fête de Dollard la fête Nationale la fête du Travail l'Action de grâces le 25 décembre	Salaire normal (ou la moyenne du salaire quotidien lors des deux semaines précédant le congé). Si le jour férié tombe un jour chômé : un congé payé à quelque autre moment ou une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié.	Dispositions sur les congé fériés ne s'appliquent pas aux employés couverts par une convention collective ou un décret établissant au moins six congés fériés en sus du congé de la fête Nationale. Aucune rémunération pour le jour de la fête Nationale chômé si un employé n'a pas droit à ses gages pour au moins 10 jours dans la période allant du 1er au 23 juin. Aucune rémunération pour un congé chômé si un salarié : 1) n'a pas à son crédit au moins 60 jours de service continu précédant le congé; ou 2) n'a pas travaillé lors de sa journée régulière de travail précédant ou suivant immédiatement le congé.	Salaire normal pour les heures effectuées et indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié ou salaire normal plus un congé payé pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour (dans le cas de la fête nationale le congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin)

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Saskatchewan Loi et règlements sur les normes du travail	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion la fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noël la fête de la Saskatchewan	Salaire normal Travailleurs de la construction, de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'œuvre : montant forfaitaire. Personnes qui travaillent au forage de puits : salaire normal. Employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement : salaire normal.	Aucune.	Salaire normal plus rémunération à taux et demi pour les heures de travail effectuées. Employés d'hôtels, de restaurants, d'hôpitaux, de maisons de convalescence et d'établissements d'enseignement : salaire normal, plus a) rémunération à taux et demi; ou b) nombre d'heures de congé correspondant aux heures effectuées le jour férié et rémunérées à taux et demi plus un autre congé payé à quelque autre moment. Forage de puits : salaire normal plus salaire normal pour les heures effectuées. Travailleurs de la construction : montant forfaitaire (3,5% des gains annuels) plus rémunération à taux et demi pour toutes les heures de travail effectuées. Travailleurs de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois d'œuvre : montant forfaitaire (3,5% des gains annuels) plus rémunération au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées.

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Terre-Neuve Loi sur les normes du travail	le jour de l'An le Vendredi saint la journée commémorative de la bataille de la Somme (Memorial Day) la fête du Travail le jour de Noël et tout autre jour ainsi proclamé	Salaire normal	Dispositions ne s'appliquent pas à un employé : 1) qui n'a pas été au service de l'employeur pendant plus de 30 jours; 2) qui a été absent pendant au moins 15 des 30 jours qui précèdent le congé; sauf pour un motif permis par la Loi; 3) ne s'est pas présenté au travail durant sa journée de travail régulière précédant ou suivant immédiatement le congé férié. Un employé qui effectue moins de 20 heures de travail dans une semaine n'a pas droit de prendre congé lors de son prochain jour de travail si le jour férié tombe un jour qui est normalement un jour chômé pour lui.	a) salaire double; ou b) un congé payé dans les 30 jours suivant le jour férié; ou c) un jour de congé payé de plus lors du congé annuel. Industrie à production continue, services essentiels et services publics : a) salaire double; ou b) un congé payé dans les 30 jours.
Territoires du Nord-Ouest Loi sur les normes du travail	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Dominion le premier lundi d'août la fête du Travail le jour de l'Action de grâces	Salaire normal si le jour férié coïncide avec une journée ouvrable.	Aucune rémunération pour un jour férié chômé si un employé : 1) n'a pas été au service de l'employeur pendant au moins 30 jours au cours des 12 derniers mois;	Salaire normal plus a) rémunération à taux et demi; ou b) jour de congé payé à quelque autre moment. L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu

11. JOURS FÉRIÉS PAYÉS (suite)

Administration et législation	Jours fériés	Rémunération – Jours fériés chômés	Exceptions	Rémunération pour le travail effectué un jour férié
Territoires du Nord-Ouest (suite)	le jour du Souvenir le jour de Noël		2) ne s'est pas présenté au travail lors du congé après y avoir été appelé; 3) ne s'est pas présenté au travail, sans le consentement de l'employeur, lors de sa journée de travail régulière précédant ou suivant immédiatement le congé.	de travailler, un jour férié, qu'il travaille une autre journée qui serait autrement un jour chômé, durant la semaine, à moins qu'il ne lui accorde le double de son salaire normal.
Territoire du Yukon Loi sur les normes d'emploi	le jour de l'An le Vendredi saint le jour de Victoria la fête du Canada le jour de la Découverte le fête du Travail le jour de l'Action de grâces le jour du Souvenir le jour de Noel	Salaire normal	Aucune rémunération pour un congé férié chômé si un employé : 1) n'a pas été au service de l'employeur pendant au moins 30 jours; 2) ne s'est pas présenté au travail lors du congé après y avoir été appelé; 3) ne s'est pas présenté au travail, sans le consentement de l'employeur, lors de sa journée régulière de travail précédant ou suivant immédiatement le congé.	Salaire normal plus rémunération à taux et demi. Travaux de surveillance, industries à production continue et services essentiels : salaire normal plus a) rémunération à taux et demi; ou b) un jour de congé payé à quelque autre moment. L'employeur ne doit pas exiger d'un employé qui n'est pas tenu de travailler un jour férié, qu'il travaille une aure journée, qui serait autrement un jour chômé, durant la semaine, à moins qu'il ne lui accorde la rémunération à taux et demi.

LE CONGÉ ANNUEL PAYÉ

APERÇU HISTORIQUE

Au Canada, tout salarié, autres que ceux qui sont exclus de l'application de la législation sur les normes d'emploi, a droit à des vacances annuelles payées.

> « Le congé annuel obligatoire et payé, au Canada, a tout d'abord fait l'objet d'une exigence de la Loi sur les heures de travail et les vacances payées *(Hours of Work and Vacations with Pay Act)* de l'Ontario, entrée en vigueur en 1944. En l'espace de trois ans, la Saskatchewan, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Québec et le Manitoba avaient adopté une législation analogue, si bien qu'en 1970 les vacances annuelles payées étaient au Canada un droit pour tout salarié autre que ceux pour lesquels la législation fédérale ou provinciale faisait expressément une exception. On eut recours au départ, dans la plupart des administrations, à un système de coupons de vacances, mais cette méthode est maintenant abandonnée, même dans l'industrie du bâtiment, en faveur de la simple obligation réglementaire en vertu de laquelle chaque employeur doit accorder un congé annuel payé à ses employés en règle et une rémunération en guise de vacances à ceux dont les services ne sont pas encore assez longs pour justifier un tel congé. »[20]

LA SITUATION ACTUELLE

Dans tous les secteurs de compétence à l'exception de la Saskatchewan, les salariés ont droit à un congé annuel de deux semaines après chaque année complète d'emploi. En Saskatchewan, on accorde trois semaines après une année et quatre après 10 années. Certaines autres administrations offrent également un supplément de congé après un certain nombre d'années de service. Au Manitoba, un salarié a droit à une semaine supplémentaire pour les années de service qui suivent la quatrième année de travail. En Alberta, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, le salarié a droit à une troisième semaine après avoir complété cinq années d'emploi chez le même employeur. Dans ce dernier cas, il n'est pas nécessaire que les cinq années soient continues : on peut les avoir accumulées au cours d'une période de 10 ans. Aux termes du Code canadien du travail, une troisième semaine de vacance est accordée au salarié qui a travaillé six années consécutives pour le même employeur. Au Québec, un employé qui a à son actif 10 années de service ininterrompu chez le même employeur a droit lui aussi à trois semaines.

Ce qui constitue une année de service varie considérablement d'une administration à l'autre. Au Nouveau-Brunswick, on le définit par jours de travail ou postes. Au Manitoba, l'employé doit avoir fait 95 pourcent de ses heures normales de travail sur une période de 12 mois et à Terre-Neuve, ainsi qu'en Nouvelle-Écosse, il doit avoir effectué 90 pourcent de ses heures normales de travail. Au Manitoba, la proportion se fonde sur les heures normales de travail de l'individu plutôt que sur celles de l'établissement. Cela est également vrai des dispositions terre-neuviennes. Toutefois, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick la proportion se fonde sur la durée de travail de l'établissement. En Saskatchewan, les années d'emploi peuvent être constituées de périodes consécutives accumulées, séparées par 182 jours au maximum. Les lois du Québec et du Nouveau-Brunswick établissent une année de référence aux fins du calcul des vacances. Le Code canadien du travail et la législation de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et de l'Ontario considèrent simplement qu'une année de service consiste en une période de 12 mois d'emploi continu.

La rémunération des vacances s'établit habituellement à quatre pourcent des gains de l'employé pour la période durant laquelle il a obtenu son droit à des vacances. Pour un employé qui a droit à trois semaines de vacances, la rémunération s'établit généralement à six pourcent. Les lois varient quant à la définition de ce qui constitue les gains, mais le revenu annuel brut, à l'exclusion de l'indemnité des heures supplémentaires, semble être la norme. En Saskatchewan, le pécule de vacances représente 3/52 des gains annuels après une année de service et 4/52 après la dixième

année. Le Manitoba exige le versement du salaire normal pendant la période des vacances; en d'autres termes, l'argent que l'employé aurait gagné pendant ses heures normales de travail s'il avait travaillé.

Il appartient à l'employeur de déterminer la date où chaque employé peut prendre son congé annuel, selon certaines limites énoncées par la loi. Les vacances doivent être accordées au cours d'un certain nombre de mois après la date à laquelle l'employé a acquis le droit de les prendre. Cette période varie de quatre mois au Nouveau-Brunswick, à 10 mois dans l'administration fédérale, en Colombie-Britannique, au Manitoba, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, dans l'Île-du-Prince-Édouard, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, jusqu'à 12 mois, en Alberta, au Québec et en Saskatchewan.

La majorité des administrations précisent si les vacances auxquelles a droit un employé doivent lui être accordées en une seule période ou en plusieurs. Cependant, la législation concernant le gouvernement fédéral, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et le Territoire du Yukon prévoit un congé annuel sans plus de précisions. D'habitude, on peut prendre ses vacances en plusieurs périodes d'une semaine à la demande de l'employeur. Des périodes plus courtes ne peuvent être imposées sans le consentement des employés. Neuf compétences exigent de l'employeur qu'il prévienne officiellement l'employé de la date à laquelle commenceront ses vacances. Cette période de préavis varie entre une et quatre semaines. En général, les lois exigent que l'indemnité de vacances soit remis au moins une journée avant le début des vacances. Si un jour férié payé tombe pendant les vacances de l'employé, elles peuvent être prolongées d'une journée ou il faudra accorder à l'employé un autre jour de congé payé à un autre moment choisi par consentement mutuel.

En outre, l'indemnité de vacances doit être remis à la cessation de l'emploi au cours d'une année de travail.

12. CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Fédéral Code canadien du travail; Règlements sur les normes de travail	a) Deux semaines; b) trois semaines après six années d'emploi chez le même employeur	a) 4 p. 100 des gains annuels; b) 6 p. 100 des gains annuels.	Dans les10 mois suivant l'année de référence. Le directeur peut approuver une demande faite par l'employeur et/ou l'employé de renoncer au droit de prendre congé ou de différer le congé d'un employé.	Durant les 14 jours précédant le début du congé, sauf dans les cas où il est d'usage dans l'établissement de verser les indemnités de vacances le jour de paye normal qui tombe au cours de la période du congé annuel de l'employé ou le jour de paye qui suit immédiatement cette période.
Alberta Code des normes d'emploi	a) Deux semaines; b) Trois semaines après cinq années de service auprès du même employeur.	a) 4 p. 100 des gains annuels. b) 6 p. 100 des gains annuels. Pour un salarié payé au mois: salaire normal divisé par $4\frac{1}{3}$ pour chaque semaine de congé.	Dans les 12 mois après chaque année de service.	Lors du prochain jour de paye régulier, ou, à la demande de l'employé, au moins une journée mais pas plus de deux semaines avant le début du congé.
Colombie-Britannique Loi sur les normes d'emploi	a) Deux semaines; b) trois semaines après cinq ans de service continu avec le même employeur. L'employeur ne peut exiger qu'un employé prenne son congé en périodes de moins d'une semaine chacune.	a) 4 p. 100 des gains annuels; b) 6 p. 100 des gains annuels (i.e., 2 p. 100 par semaine de congé)	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivant l'anniversaire de la date d'emploi.	Au moins une semaine avant le début du congé.

12. CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Île-du-Prince-Édouard Loi du travail	Deux semaines qui doivent être prises en une seule période continue.	4 p. 100 des gains annuels.	Après 12 mois de service.	Au moins une journée avant le début du congé annuel.
Manitoba Loi sur les congés payés	a) Deux semaines; b) trois semaines après quatre années de service	Salaire normal.	À la fin de chaque année de service. Le congé doit être accordé dans les 10 mois suivants.	Au moins une journée avant le début du congé annuel. Les gratifications peuvent être versées le jour de paye normal, si les employés sont d'accord.
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	Deux semaines qui doivent être prises en une seule période continue.	4 p. 100 des gains annuels.	Pas plus tard que quatre mois après la fin de l'année de référence (du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante)	Au moins une journée avant le début du congé annuel.
Nouvelle-Écosse Code des normes du travail	Deux semaines qui doivent être prises selon une entente comprenant toutefois une période d'une semaine continue.	4 p. 100 des gains annuels.	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants.	Au moins une journée avant le début du congé annuel.
Ontario Loi sur les normes d'emploi	Deux semaines qui peuvent être prises en une seule période continue ou en deux périodes d'une semaine chacune, au gré de l'employeur.	4 p. 100 des gains annuels.	Après 12 mois complets de service. Le congé doit être accordé au plus tard 10 mois après la date à laquelle le travailleur a acquis le droit au congé. Toute entente entre l'employeur et l'employé concernant le versement d'une indemnité tenant lieu de congé annuel est sujette à l'approbation du directeur.	Le jour de paye normal durant le congé ou à une date prescrite par le directeur.

12. CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Québec Loi sur les normes du travail	a) Deux semaines après un an de service; b) trois semaines après 10 ans. Moins d'une année de service: un jour par mois jusqu'à un maximum de deux semaines. Le congé peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande, sauf si une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret l'en empêche ou si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels. Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.	a) 4 p. 100 du salaire brut durant l'année de référence (du 1er mai au 30 avril); b) 6 p. 100 après 10 ans.	Durant les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, à moins que les termes d'une convention collective ou d'un décret ne permettent de le différer. À la demande du salarié, la 3e semaine du congé peut être remplacée par une indemnité compensatoire si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.	La gratification doit être payée en un seul versement avant le départ en congé de l'employé.
Saskatchewan Loi sur les normes du travail	a) Trois semaines après un an; b) quatre semaines après 10 ans. Doivent être prises en périodes continues d'au moins une semaine.	a) 3/52 des gains annuels; b) 4/52 des gains annuels.	Dans les 12 mois qui suivent chaque année de service. Une entente entre l'employeur et l'employé peut stipuler qu'étant donnée une pénurie de main-d'œvre, l'employé renonce à son congé.	Dans les 14 jours qui précèdent le début du congé annuel.

12. CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)

Administration et législation	Durée du congé annuel	Gratification de vacances	Moment où l'employé a droit au congé	Moment où la gratification doit lui être versée
Terre-Neuve Loi sur les normes du travail	Deux semaines qui doivent être prises en une période continue ou deux périodes d'une semaine chacune, à moins d'une entente particulière entre l'employeur et l'employé.	4 p. 100 des gains annuels.	Après 12 mois de service et à l'intérieur des 10 mois suivants.	Au moins une journée avant le début du congé annuel.
Territoires du Nord-Ouest Loi sur les normes du travail	a) Deux semaines; b) trois semaines après cinq années de service.	a) 4 p. 100 des gains annuels; b) 6 p. 100 des gains annuels.	Au cours des 10 mois suivant l'année complète de service durant laquelle l'employé a acquis le droit au congé. Un agent des normes du travail peut approuver une demande faite par l'employeur et/ou l'employé de renoncer au droit de prendre congé ou de différer le congé.	Au moins une journée avant le début du congé annuel.
Territoire du Yukon Loi sur les normes d'emploi	Deux semaines.	4 p. 100 des gains annuels.	Au cours des 10 mois suivant l'année complète de service durant laquelle l'employé a acquis le droit au congé. Une entente entre l'employeur et l'employé peut stipuler que l'employé renonce à son congé.	Au moins une journée avant le début du congé annuel.

LES CONGÉS PARENTAUX

Le congé parental est un terme générique qui comprend le congé de maternité de même que le congé de paternité et le congé d'adoption. Même si le congé de maternité est le principal centre d'intérêt en cette matière, il est évident qu'une étude des dispositions concernant le congé de maternité serait incomplète si on oubliait de parler, par la même occasion, des prestations d'assurance-chômage ou des dispositions concernant le congé d'adoption et le congé de paternité.

APERÇU HISTORIQUE

Le droit au congé de maternité a d'abord été introduit en 1966 dans la Loi sur la protection de la maternité *(Maternity Protection Act)* de la Colombie-Britannique et dans le Code canadien du travail en 1970. En 1988, toutes les compétences canadiennes avaient mis en vigueur des dispositions de ce genre.

> « Le droit au congé de maternité pour les femmes ne s'est pas acquis sans difficulté. Pour qu'il soit voté, il fallait d'abord faire accepter le concept que la femme fait partie de la force ouvrière et qu'elle a droit à des conditions de travail égales à celles de l'homme. Parmi les opposants au concept du congé de maternité, nombre de critiques disaient qu'un tel congé constituait un privilège accordé aux femmes et contredisait donc le concept de l'égalité. Biologiquement parlant, l'homme n'a pas les dispositions naturelles nécessaires pour porter des enfants; si la femme doit bénéficier des mêmes droits que l'homme dans la population active, la société ne doit pas, par conséquent, la pénaliser du fait qu'elle a le rôle irrévocable de porter l'enfant. »[21]

LA SITUATION ACTUELLE

Les dispositions concernant le congé de maternité au Canada prévoient normalement qu'une employée enceinte a droit à un congé autorisé sans salaire, pour une période de 17 semaines, si elle a terminé 12 mois de service continu, si elle a présenté une demande par écrit plusieurs semaines à l'avance et si elle fournit à son employeur un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date probable de la naissance de l'enfant. Habituellement, le congé ne commence pas avant 11 semaines précédant la date prévue de la naissance et il doit se terminer au plus tard 17 semaines après la date effective de la naissance.

Certaines administrations ont des dispositions plus généreuses que celles-ci. Les Territoires du Nord-Ouest offrent 20 semaines de congé de maternité, alors que l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Québec et la Saskatchewan accordent un congé de 18 semaines. De plus, la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick accordent le congé de maternité à toute employée enceinte, sans égard à la durée de service, tandis que le Québec exige seulement que l'employée ait 20 semaines de service chez le même employeur. Des dispositions particulières s'appliquent parfois dans les cas de naissance prématurée ou d'avortement. Le Code canadien du travail prévoit, en sus des 17 semaines de congé de maternité, 24 autres semaines de congé pour soins à donner aux enfants.

En général, un employeur peut exiger qu'une employée prenne son congé si sa grossesse nuit à l'exécution de ses tâches. Souvent, ce droit est assujetti à l'autorisation du directeur des normes d'emploi.

D'habitude, une employée a droit d'être réintégrée dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions comparables, au moins au même salaire et avec les mêmes avantages accrus avant le congé. Dans certaines administrations, on prévoit aussi que l'employée a droit à toutes les augmentations de salaire et aux avantages auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas pris son congé. Si un employeur suspend ou interrompt son exploitation au cours du congé de maternité, il est souvent tenu, à la reprise des opérations et sous réserve du régime d'ancienneté prévu par la convention collective, de réintégrer l'employée conformément à ce qui précède.

Normalement, il est interdit de mettre fin à l'emploi d'une employée ou de modifier une condition d'emploi sans son accord donné par écrit, par suite de sa grossesse ou d'une demande de congé de maternité. Cette protection s'applique aux femmes au cours de la période de congé de maternité seulement, à moins qu'elle ne soit expressément prévue d'une autre manière.

En outre, le Québec prévoit qu'une employée enceinte a droit de refuser d'exécuter un travail qui pourrait mettre en danger elle-même ou l'enfant qu'elle porte, ou l'enfant qu'elle nourrit au sein. Elle doit remettre à son employeur un certificat médical et une demande d'affectation à d'autres tâches. Si l'on ne donne pas suite à cette demande, l'employée peut n'être pas tenue de reprendre le travail tant qu'on ne lui aura pas donné une nouvelle affectation ou que le bébé ne sera pas né.

Le Code canadien du travail prévoit un congé pour soins à donner aux enfants de 24 semaines au maximum, dont l'un ou l'autre parent peut se prévaloir qu'il soit naturel ou adoptif. Au Manitoba, un congé d'adoption qui peut durer jusqu'à 17 semaines est à la disposition de l'un ou l'autre parent et un congé de paternité d'un maximum de six semaines peut être pris par les employés masculins à l'adoption ou à la naissance d'un enfant. Ce congé peut d'ailleurs être pris de toutes sortes de manières et commencer à n'importe quel moment au cours de la période de 90 jours suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Un congé d'adoption d'un maximum de cinq semaines en Nouvelle-Écosse, de six semaines à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan et de 17 semaines au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve peut être accordé à une employée (ou à un employé au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et en Saskatchewan) au moment du placement d'un enfant pour adoption. Un certificat de placement émis par un organisme de protection de l'enfance doit habituellement être remis à l'employeur. Au Québec, il est prévu qu'un employé peut s'absenter de son travail, sans salaire, pendant deux jours à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. De plus, la Saskatchewan prévoit un congé de paternité d'un maximum de six semaines que l'on peut prendre de toutes sortes de manières au cours de la période de trois mois qui précède et qui suit la date présumée de la naissance de l'enfant.

En outre, la Loi sur l'assurance-chômage, telle que modifiée, complète ces dispositions. De nouvelles dispositions, qui doivent entrer en vigueur le 1er janvier 1990, prévoient les avantages suivants :

- 15 semaines de prestations de maternité pendant la période entourant la naissance d'un enfant;
- 10 semaines de prestations parentales, payables aux parents naturels ou adoptifs, au père ou à la mère, ou partagées entre le père et la mère de la façon qui leur convient; et
- 15 semaines de prestations de maladie.

De plus, lorsqu'un enfant est âgé de six mois ou plus au moment de son adoption et qu'un médecin ou l'agence de placement atteste que cet enfant est atteint de troubles physiques, psychologiques ou affectifs qui nécessitent la prolongation de la période de soins, la période de 10 semaines ci-dessus est prolongée à 15 semaines.

Il est possible de demander plus d'un genre de prestations pendant la même période de prestations, jusqu'à concurrence de 30 semaines. En outre, les prestataires peuvent recevoir des prestations spéciales combinées avec des prestations ordinaires, jusqu'à concurrence de 30 semaines ou du nombre maximum de prestations ordinaires, si le bénéficiaire a droit à plus de 30.

Ces dispositions ont été élargies afin de permettre au père d'un nouveau-né de devenir admissible à des prestations de paternité s'il doit demeurer à la maison pour prendre soin du nouveau-né en raison du décès de la mère ou d'une incapacité telle qu'elle ne peut prendre soin de l'enfant. De plus, la mère d'un enfant né prématurément peut interrompre ses prestations de maternité pendant la période où l'enfant doit demeurer à l'hôpital, pour ne les reprendre qu'au moment où celui-ci arrive à la maison.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Fédéral Code canadien du travail	17 semaines plus une période supplémentaire égale au temps qui s'est écoulé entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. Congé prénatal : 11 semaines de congé facultatif devant s'étendre jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Congé post-natal : maximum 17 semaines. 24 semaines additionnelles de « congé pour soins à donner aux enfants » sont disponibles à l'un ou l'autre des parents, qu'ils soient naturels ou adoptifs.	Six mois consécutifs de service; présentation de la demande quatre semaines avant le début du congé ou avis de quatre semaines de l'intention de changer la durée du congé; certificat médical.	Entreprise à caractère local ou privé au Yukon et aux Territoires du Nord-Ouest.	Il est interdit de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'une employée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé. Les mêmes interdictions s'appliquent dans le cas d'un employé masculin qui a présenté une demande de congé. À la reprise de son emploi, il ou elle doit être réintégré dans les fonctions qu'il ou elle occupait ou dans des fonctions comparables sur les mêmes lieux de travail et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. Les employés ont droit d'être avisés des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offertes pendant leur congé.	À la discrétion de l'employé, un congé n'interrompt pas la continuité d'emploi aux fins du calcul d'avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité et des droits d'ancienneté. Cependant, si l'employé est tenu de contribuer à ces avantages et qu'il ou elle n'effectue pas les versements requis dans un délai raisonnable, l'emploi occupé lors de son retour au travail est réputé être le prolongement ininterrompu de l'emploi occupé avant le congé. La continuité d'emploi d'un(e) employé(e) n'est nullement affectée par le transfert de la propriété de l'entreprise à un nouvel employeur. Le congé pour soins à donner aux enfants, d'au plus 24 semaines, peut être utilisé en guise de congé d'adoption ou de paternité. Le congé est disponible à l'un ou l'autre des parents et peut être partageé de manière à ce que le total des congés n'excède pas 24 semaines.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Alberta Code des normes d'emploi; Loi assurant l'exercice des droits de la personne;	18 semaines; congé prénatal : 12 semaines de congé facultatif; congé post-natal : minimum six semaines de congé; trois semaines de congé supplémentaires sur présentation d'un certificat médical.	Une année de service continu; présentation de la demande deux semaines avant le début du congé; certificat médical, s'il est requis par l'employeur.	Travailleuses agricoles, domestiques, membres de la police municipale et employées du secteur public.	Il est interdit de congédier ou de mettre à pied une employée parce qu'elle a pris un congé de maternité. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. L'employée doit donner un préavis de deux semaines avant la date de retour au travail. Un employeur ne peut refuser de continuer d'employer une employée ou lui faire subir quelque discrimination eu égard à ses conditions d'emploi uniquement parce qu'elle est enceinte.	L'employeur peut exiger de l'employée qu'elle commence son congé de maternité (à l'intérieur de la période permise de congé) si sa grossesse l'empêche d'accomplir ses tâches adéquatement. Un congé d'adoption d'au plus huit semaines est disponible à l'un ou l'autre parent au moment de l'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans. Le parent adoptif doit cependant avoir complété une année de service continu et avoir soumis un avis de congé écrit.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Colombie-Britannique Loi et règlement sur les normes d'emploi	18 semaines; Congé prénatal : 11 semaines Congé post-natal : six semaines. Congé supplémentaire sur présentation d'un certificat médical, d'au plus six semaines.	Certificat médical.	Certaines professionnelles; certaines catégories de vendeuses; étudiantes participant à certains programmes de travail; étudiantes qui travaillent dans leur école; personnes qui travaillent dans une maison privée pour le soin d'un enfant, d'une personne handicapée, infirme ou de toute autre personne; les personnes qui reçoivent une aide salariale par leur participation à un programme de travail; les artistes, musiciennes et comédiennes;	Il est interdit de donner un avis de congédiement ou de congédier une employée à cause de son absence en congé de maternité autorisé ou pour des raisons reliées à ce congé. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables De plus, elle a droit à toutes les augmentations de salaire ou d'avantages sociaux qu'elle aurait touché n'eût été de son congé.	Le congé n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. L'employeur peut exiger d'une employée qu'elle commence son congé (durant la période de congé autorisée) lorsque la grossesse constitue un obstacle dans l'accomplissement de ses fonctions. Lorsque l'employeur suspend ou interrompt certaines activités durant le congé de maternité, l'emploi de la salariée affectée est réputé ininterrompu au moment où les activités reprennent.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Colombie-Britannique (suite)			les étudiantes infirmières et les personnes travaillant pour une œuvre de bienfaisance, qui sont en thérapie ou qui participent à un programme de travail à des fins thérapeutiques.		
Île-du-Prince-Édouard Loi sur le travail	17 semaines; congé prénatal: 11 semaines jusqu'à la date prévue de l'accouchement. Congé postnatal : pas moins de six semaines après la date réelle de l'accouchement ou une période plus courte si l'employée en fait la demande.	12 mois ou plus de service continu; présentation de la demande au moins quatre semaines avant le début du congé; certificat médical.	Travailleuses agricoles.	Il est interdit de congédier, de mettre à pied ou de suspendre une employés pour la seule raison qu'elle est enceinte, qu'elle se trouve temporairement incommodée par la grossesse ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité. À la reprise de son emploi elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions	L'employeur peut exiger qu'une employée commence son congé au plus trois mois avant la date prévue de l'accouchement lorsque la grossesse nuit physiquement de façon déraisonnable à son rendement; le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Un congé d'adoption d'une durée maximale de six semaines doit être accordé à une employée sur présentation d'un certificat d'adoption provenant du directeur de l'aide à l'enfance ou d'une agence de l'aide à l'enfance pour le placement d'un enfant âgé de six ans ou moins.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Île-du-Prince-Édouard (suite)				comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages. L'employeur n'est pas obligé de contribuer au régime de pension pendant la période du congé de maternité.	
Manitoba Loi sur les normes d'emploi	Si l'accouchement survient à la date mentionnée dans le certificat ou avant cette date : 17 semaines. Si l'accouchement survient après la date mentionnée au certificat : 17 semaines + la période équivalente au temps écoulé entre la date prévue de l'accouchement et la date réelle de l'accouchement. Le congé doit débuter au plus 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et doit se terminer au plus tard 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.	Une année de service continu; présentation de la demande quatre semaines avant le début du congé; certificat médical.		Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année de service uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a soumis une demande de congé. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	Le congé de maternité n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. Il en est de même lorsque l'entreprise est transférée à un nouvel employeur. Un congé de paternité d'une durée d'au plus six semaines ainsi qu'un congé d'adoption d'une durée d'au plus 17 semaines sont disponibles. Ces congés peuvent être pris soit à la fin, soit même avant la fin de tout congé pris par une employée en raison de l'enfant aux termes de cette Loi, une loi du Parlement ou d'une autre législature, ou

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Manitoba (suite)	Cas spéciaux (où l'employée n'a pas présenté de demande) : sur présentation d'un certificat médical attestant que l'employée est incapable de remplir ses fonctions normales à cause de sa grossesse, l'employée a droit à 11 semaines de congé prénatal et à des semaines supplémentaires à la condition que le congé total n'excède pas 17 semaines.				d'une convention collective. Un tel congé peut aussi débuter n'importe quand au cours des 90 jours qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	17 semaines. Congé prénatal : au plus 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement.	Certificat médical; avis de quatre mois de l'intention de prendre congé; avis de deux semaines de la date à compter de laquelle le congé débutera, à moins qu'il y ait une urgence.	Domestiques; travailleuses agricoles.	Il est interdit de congédier, de suspendre ou de mettre à pied une salariée enceinte, ou refuser d'embaucher une femme enceinte pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse. La salariée doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait auparavant ou dans un poste équivalent, sans diminution de salaire ni perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés jusqu'au début de son congé.	L'employeur peut exiger qu'une salariée débute son congé n'importe quand au cours des 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement si elle ne peut plus raisonnablement accomplir les fonctions de son poste et qu'aucun autre poste n'est disponible. Un congé d'adoption d'une durée d'au plus 17 semaines est disponible à l'un des parents adoptifs et un congé d'au plus sept jours consécutifs est disponible à l'autre parent adoptif. Un congé de paternité d'au plus sept jours consécutifs est également disponible.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Nouveau-Brunswick (suite)					Dans le cas du décès ou de maladie grave de la mère d'un nouveau-né, le père a droit à un congé d'au plus 17 semaines moins toute période de congé utilisée dans les faits par la mère.
Nouvelle-Écosse Code des normes du travail	17 semaines; congé prénatal : à n'importe quelle date dans les 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Congé postnatal : six semaines de congé obligatoire; période de congé plus courte sur recommandation du médecin.	Une année de service; certificat médical.	Domestiques employées dans des maisons privées, professionnelles, étudiantes en formation professionnelle et enseignantes.	Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année de service uniquement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a soumis une demande de congé. À la reprise de son emploi, elle doit être réintégrée dans les mêmes fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé prénatal à n'importe quelle date, si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement. Un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq semaines doit être accordé à une employée sur présentation d'un certificat d'adoption.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Ontario Loi sur les normes d'emploi	Minimum de 17 semaines; Congé prénatal : congé facultatif de 11 semaines avant la date prévue ou réelle de l'accouchement. Congé postnatal : congé obligatoire de six semaines; période de congé plus courte sur recommandation du médecin et préavis d'une semaine à l'employeur.	Une année plus 11 semaines de service avant la date prévue de l'accouchement; certificat médical; préavis de deux semaines.	Étudiantes participant à un programme de travail autorisé; détenues dans des institutions provinciales; délinquantes exécutant des travaux par ordonnance du tribunal.	Il est interdit de congédier une employée qui a complété une année plus 11 semaines de service parce qu'elle est enceinte. L'employeur est tenu de permettre à l'employée de reprendre son travail sans perte d'ancienneté ou d'avantages acquis ou de lui offrir un travail comportant les mêmes avantages.	L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé à n'importe quelle date si la grossesse l'empêche d'assumer raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement. Lorsque l'employeur a interrompu ou cessé les opérations durant le congé, il doit réintégrer l'employée dans son service lorsqu'il reprend les opérations si le congé est terminé.
Québec Loi et règlement sur les normes du travail; Loi sur la santé et la sécurité du travail	Congé d'une durée maximale de 18 semaines que l'employée peut répartir à son gré; le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. L'employée a droit à une extension équivalente à la période de retard si la naissance a lieu après la date prévue.	20 semaines de service chez le même employeur durant les derniers 12 mois; certificat médical; présentation à l'employeur de l'avis de l'intention de prendre congé indiquant la date	Travailleuses agricoles dans une entreprise employant moins de trois personnes; salariées dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, une personne malade,	L'employeur doit réintégrer l'employée dans les mêmes fonctions ou des fonctions comparables et lui offrir le même salaire et les mêmes avantages. L'employée doit donner un préavis à l'employeur deux semaines avant la	À la présentation d'un certificat médical, une employée peut demander d'être assignée à d'autres fonctions si les conditions de travail sont dangereuses pour elle ou son futur enfant ou pour l'enfant qu'elle n'a pas encore sevré. Si sa demande est refusée, l'employée peut cesser immédiatement son travail

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Québec (suite)	Ceci ne s'applique pas lorsqu'il reste deux semaines de congé postnatal. Le congé peut être prolongé de six semaines sur présentation d'un certificat médical.	estimée du retour au travail au moins trois semaines d'avance.	âgée ou handicapée; une étudiante participant à un programme d'initiation au travail.	date de son retour, si elle a décidé d'écourter son congé par rapport à sa demande originale. Une employée qui ne revient pas au travail à la fin de son congé de maternité est présumée avoir démissionné. Il y a interdiction pour l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte.	sans perte de salaire ou d'avantages acquis. L'employée ne peut être tenue de reprendre son travail jusqu'à ce qu'elle soit réaffectée ou que l'accouchement ait lieu. Durant la période ou l'employée ne travaille pas, son poste doit demeurer disponible et ce jusqu'à son retour. Dans les six semaines précédant la date prévue de l'accouchement, l'employeur peut demander à l'employée de fournir un certificat médical. Un employé peut s'absenter de son travail pour deux jours sans salaire à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.
Saskatchewan Loi sur les normes du travail	18 semaines; congé prénatal : 12 semaines. L'employeur a le droit d'exiger que son employée commence son congé (jusqu'à trois mois avant la date de l'accouchement) si la grossesse l'empêche d'assumer	Une année de service continu; présentation de la demande quatre semaines avant le début du congé; certificat médical.	Travailleuses agricoles, employées de fermes d'élevage ou d'entreprises de culture maraîchère.	Il est interdit de congédier une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité.	L'employée doit informer son employeur 14 jours avant la date à laquelle elle compte reprendre son travail. Tout employé qui a complété 12 mois de service continu et qui en fait la demande par écrit a droit à : un congé de

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Saskatchewan (suite)	raisonnablement les fonctions de son poste ou nuit physiquement à son rendement. Congé post-natal : congé obligatoire de six semaines à moins que l'employée et l'employeur se soient entendus sur une période de congé plus courte approuvée par un médecin. Cas spéciaux (où l'employée ne fait pas de demande) : un congé maximum de 14 semaines dont six semaines après la naissance.			Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. L'employée doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables et recevoir au moins le même salaire et bénéficier des mêmes avantages.	paternité d'une durée maximale de six semaines durant les trois mois avant ou après la naissance; un congé d'adoption d'une durée maximale de six semaines commençant le jour de l'adoption. Dans les deux cas il faut un préavis de 14 jours avant le retour au travail. Réintégration dans le même poste ou un poste comparable sans perte de salaire ni avantages.
Terre-Neuve Loi sur les normes du travail	Congé d'une durée maximale de 17 semaines; congé prénatal : 11 semaines, plus, une période s'étendant de la date prévue à la date réelle de l'accouchement. Congé postnatal : six semaines. Les deux périodes de congé peuvent être réduites s'il y a consentement mutuel et présentation d'un certificat médical. Elles peuvent être augmentées s'il y a consentement.	Une année de service continu; certificat médical; préavis à l'employeur de l'intention de prendre congé 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement.	Les domestiques sont exclues.	Il est interdit de congédier une employée parce qu'elle prend un congé de maternité autorisé en vertu de la loi. Elle doit être réintégrée dans des fonctions offrant au moins les mêmes bénéfices. En cas de renvoi, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.	Le congé de maternité n'interrompt pas la continuité de l'emploi aux fins du calcul de la pension et des autres avantages. Un congé d'adoption d'au plus 17 semaines doit être accordé à un(e) employé(e) qui en fait la demande. La demande doit être accompagnée d'un certificat attestant de l'adoption.

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Territoires du Nord-Ouest Loi sur les normes du travail	20 semaines, plus une période s'étendant de la date prévue à la date réelle de l'accouchement, jusqu'à concurrence de six semaines supplémentaires. Prolongation d'au plus six semaines pour des raisons médicales, si l'employée est incapable de retourner travailler à cause de l'accouchement. Le congé peut être écourté, avec le consentement de l'employeur.	12 mois consécutifs au service du même employeur; demande écrite de congé 4 semaines à l'avance	Trappeurs; personnes effectuant de la pêche sur une base commerciale; les étudiants et membres de certaines professions.	Il est interdit de congédier ou de changer les conditions de travail d'une employée parce qu'elle est enceinte ou a fait une demande de congé. Elle doit être réintégrée dans le même poste ou un poste comparable, sans perte de salaire, d'avantages ni d'ancienneté accumulés. Elle a droit à toute hausse de salaire ou d'avantages généralement accordée durant son absence.	L'Agent des normes de travail peut, à la demande de l'employeur, forcer l'employée à débuter son congé lorsqu'il est d'avis qu'elle ne peut pas raisonnablement s'acquitter de ses fonctions en raison de sa grossesse.
Yukon Loi sur les normes d'emploi	17 semaines.	12 mois de service; demande écrite de congé au moins quatre semaines à l'avance; certificat médical.	Gardiennes d'enfants; personnes recevant des prestations supplémentaires en vertu de l'article 38.1 de la	Il est interdit de congédier ou de changer les conditions d'emploi d'une employée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a présenté une demande de congé de maternité. À la	L'employeur peut exiger de l'employée qu'elle débute son congé n'importe quand au cours des six semaines précédant la date prévue de l'accouchement, ou même avant, si le Directeur y consent, lorsque la grossesse

13. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX (suite)

Administration et législation	Durée du congé	Exigences	Exclusions	Sécurité d'emploi	Divers
Yukon (suite)			Loi de 1971 sur l'assurance-chômage.	reprise du travail, elle doit être réintégrée dans les fonctions qu'elle occupait ou dans des fonctions comparables sans perte de salaire ou d'avantages acquis. L'employée a droit à toute hausse de salaire ou d'avantages généralement accordée pendant son congé.	constitue un obstacle sérieux à l'accomplissement des ses tâches.

LES CESSATIONS D'EMPLOI

APERÇU HISTORIQUE

Les dispositions relatives à la cessation d'emploi constituent depuis toujours un secteur important du droit du travail. « Les actions en dommages et intérêts intentées par les salariés à la suite d'un congédiement injuste représentent la plus grande partie des décisions de tribunaux signalées en ce qui concerne l'emploi des particuliers. »[22]

Les règles relatives à la violation de contrat du « common law » sont à l'origine des dispositions légales concernant les préavis de cessation d'emploi. Toutes les personnes employées pour une durée indéterminée dont l'emploi prend fin pour d'autres raisons que des mesures disciplinaires ont droit, en vertu du « common law », à un préavis raisonnable ou à un montant égal au salaire qu'elles auraient reçu si elles avaient travaillé pendant cette période. Les tribunaux ont établi la période de préavis raisonnable en fonction de chaque cas et, ce faisant, ont pris en considération principalement la nature du travail, les années de service de l'employé, son âge, son expérience et sa formation ainsi qu'une évaluation du temps qu'il faudrait à une personne exerçant le même travail que le plaignant et possédant les mêmes qualifications pour trouver un autre emploi approprié. Ainsi, les employés exerçant un emploi peu spécialisé ou comportant peu de responsabilités ont eu droit à des préavis plus courts tandis que ceux qui exerçaient des professions libérales et occupaient des postes de gestion avaient droit à des préavis beaucoup plus longs.

L'adoption d'une législation sur les normes d'emploi a modifié et élargi la protection dont bénéficiaient les cols bleus ou les travailleurs peu spécialisés. Même si les préavis obligatoires constituent une norme minimale et ne restreignent aucunement le droit à des préavis raisonnables plus longs, ils touchent davantage la plupart des employés que les droits accordés par le « common law ».[23]

En effet, un employé congédié sans préavis et sans rémunération tenant lieu d'avis a le droit de réclamer son salaire à l'employeur. Dans la plupart des compétences, l'employé peut entamer une action civile pour obtenir le montant dû.

(Traduction)

> « Pour ce faire, il devra demander un avis juridique et attendre que le procès ait lieu et qu'un jugement soit rendu et appliqué avant de recevoir la somme qui lui est due. Les montants versés lorsque la cause est gagnée ne couvrent pas la totalité des frais engagés dans le cadre de la poursuite et, en règle générale, les actions civiles relatives à des montants inférieures à quelques milliers de dollars ne sont pas rentables. »[24]

En conséquence, une action civile ne constitue pas une solution appropriée lorsque les montants en cause, dans le cas d'un employé peu spécialisé ou ayant peu de responsabilités, sont peu élevés. Certaines des difficultés peuvent être atténuées si la cause est portée devant la cour des petites créances, mais là encore il faudrait vraisemblablement demander des avis juridiques et le règlement prendrait encore un certain temps. Par-dessus tout, l'exécution du jugement serait aussi complexe.

Par conséquent, l'employé doit disposer d'un recours légal rapide et peu coûteux contre un employeur défaillant. En règle générale, la législation en matière de normes d'emploi offre le genre de recours administratif requis. En vertu de cette législation, l'agent des normes d'emploi est normalement habilité à examiner les réclamations des employés et à essayer d'obtenir un règlement à l'amiable entre les parties en cause. Si un tel règlement est impossible, le directeur des normes d'emploi peut émettre un certificat pour les salaires dus et une fois ce certificat enregistré auprès du greffier du tribunal de première instance de la province, il devient exécutoire à titre de jugement de la cour en question.

Les licenciements collectifs posent un problème d'un autre ordre et requièrent un mode de réglementation différent. Aux licenciements collectifs importants se rattachent des problèmes économiques

particuliers dans les régions touchées et les autorités publiques doivent être informées assez longtemps d'avance de ces licenciements pour en atténuer les conséquences et obtenir la collaboration des parties en cause.

À cet égard, la législation fédérale et celle du Manitoba, de l'Ontario et du Québec stipulent que l'employeur doit collaborer avec le ministre du Travail et, en vertu du Code canadien du travail, avec les fonctionnaires de la Commission de l'Emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). Au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Yukon, et dans les Territoires du Nord-Ouest, il existe aussi une législation en matière de cessation d'emploi collective, et même si celle-ci ne précise pas que l'employeur doit collaborer avec le gouvernement, elle exige qu'un préavis suffisant soit donné au ministre du Travail (ou à un fonctionnaire) au sujet des licenciements projetés, en toute probabilité pour les mêmes raisons. Au niveau fédéral, au Manitoba et au Québec, l'employeur et les représentants des employés doivent en règle générale participer à un comité mixte de planification dont le mandat consiste, de façon globale, à éviter les licenciements ou à minimiser leurs conséquences pour les employés excédentaires et à aider ces derniers à obtenir un autre emploi. Ordinairement, le programme d'adaptation que le comité établit prévoit la retraite anticipée et le travail partagé dans le cadre de divers programmes gouvernementaux. Les membres du comité doivent également travailler en étroite collaboration avec les représentants de la CEIC et d'autres fonctionnaires.

LA SITUATION ACTUELLE

Toutes les compétences canadiennes ont adopté une législation en vertu de laquelle l'employeur est tenu de remettre un préavis aux travailleurs dont l'emploi doit prendre fin.

En outre, le Parlement du Canada, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest exigent que l'employeur donne un préavis pour les licenciements projetés d'un groupe d'employés.

Les cessations d'emploi individuelles

Généralement, les préavis de cessation d'emploi doivent être remis aux employés qui jouissent d'au moins trois mois de service. Cependant, aucun avis n'est exigé, dans la plupart des administrations pour les employés exerçant un emploi d'une durée déterminée ou une tâche précise, pour ceux qui sont mis à pied ou congédiés pour un motif valable, pour les travailleurs qui ont refusé un autre emploi raisonnable ou pour ceux qui sont employés en vertu d'un contrat qu'il devient impossible d'exécuter ou dont l'exécution est empêchée par un événement imprévu. En outre, certaines catégories d'emplois ne sont pas visées par ces dispositions, par exemple le débroussaillage, le travail agricole, les travaux ménagers, les professions libérales et la gestion.

Ordinairement, en vertu de la législation, la période de préavis de cessation d'emploi individuelle augmente en fonction du nombre d'années de service de l'employé. Par exemple, on peut exiger un avis d'une semaine dans le cas d'un employé qui exerce son travail depuis au moins trois mois, mais moins de deux ans; deux semaines d'avis pour ceux qui travaillent depuis au moins deux ans, mais mois de cinq ans; quatre semaines d'avis pour les travailleurs comptant au moins cinq années de service, mais moins de 10 ans; huit semaines d'avis pour les employés qui comptent au moins 10 années de service.

Les cessations d'emploi collectives

En règle générale, un préavis de cessation d'emploi collective doit être remis aux employés visés ou au syndicat compétent ainsi qu'aux autorités publiques. En vertu de la Loi, l'employeur et le syndicat sont souvent tenus de collaborer avec le gouvernement pour atténuer les répercussions de ces licenciements et trouver un autre emploi aux employés excédentaires. Ordinairement, plus le nombre d'employés excédentaires est grand, plus l'avis doit être donné tôt, la période d'avis pouvant varier de huit semaines à quatre mois.

Toutefois, la législation prévoit normalement un certain nombre de dispositions de nature technique qui peuvent influer sur la manière de calculer le nombre d'employés excédentaires et, par conséquent, sur la portée même des dispositions sur les cessations d'emploi collectives.

Par exemple, on peut souvent faire le décompte d'un salarié s'il ne jouit pas de trois mois de service ou plus, ou s'il a été embauché pour un terme ou une tâche définie. D'ordinaire, le groupe d'employés excédentaires doit provenir du même établissement (habituellement défini comme une exploitation locale ou régionale) et on doit avoir mis fin à leur emploi au cours d'une période n'excédant pas quatre semaines.

Qu'il s'agisse de licenciements individuels ou collectifs, l'employeur peut verser un salaire tenant lieu de préavis égal au salaire que l'employé aurait reçu au cours de la période de préavis à laquelle il aurait eu droit.

Dans la législation, on distingue habituellement la mise à pied et la cessation d'emploi. En général, n'est pas considéré comme une cessation d'emploi un licenciement pour une période de 13 semaines au maximum ou de plus de 13 semaines si l'employeur a indiqué son intention de rappeler les employés après une période déterminée, avec l'approbation du directeur des normes d'emploi. Dans certaines adminitrations, aucune distinction n'est faite entre la mise à pied et la cessation d'emploi et, par conséquent, l'employeur doit donner un préavis dans les cas de mises à pied collectives.

Autres dispositions reliées

En vertu du Code canadien du travail, une indemnité de départ doit être versée aux employés qui comptent au moins 12 mois de service. Il existe des dispostions semblables en Ontario pour les employés qui travaillent depuis au moins cinq ans. L'administration fédérale et l'Ontario prévoient le versement d'une indemnite de départ dans le cas des cessations d'emploi collectives et individuelles.

En plus des dispositions de cessation d'emploi proprement dites, d'autres dispositions de la Loi interdisent ordinairement le congédiement d'employés pour des raisons contraires à la législation sur les droits de la personne, ou pour cause de grossesse, d'activité syndicale, de participation à des poursuites en vertu de la législation sur les relations industrielles ou sur les normes d'emploi ou à cause de saisies-arrêts ou de cession de salaire.
Aux dispositions relatives aux congédiements illégaux s'ajoutent les dispositions relatives aux congédiements injustes contenues dans les codes du travail de la Nouvelle-Écosse, du Canada et du Québec. Ces dispositions...

(Traduction)

> « (...) s'écartent du statu quo, tant du point de vue statutaire que celui du « common law » au Canada puisqu'elles (...) permettent de réintégrer l'employé dans ses fonctions. En vertu de ces dispositions, l'employé a droit non seulement à un avis, mais aussi à son emploi; il s'agit d'un droit analogue à celui des employés dont l'emploi est régi par des conventions collectives. »[25]

Jamais auparavant les tribunaux n'avaient reconnu le droit à la réintégration comme dédommagement pour un congédiement injuste. En effet, le seul règlement possible une fois que le lien entre l'employeur et l'employé avait été brisé était le versement d'une indemnité pour les dommages subis, y compris la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas été congédié. Comme en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste l'employé a droit à son emploi, les employés en Nouvelle-Écosse n'obtiennent ce droit qu'après 10 ans d'emploi continu pour le même employeur, au Québec après cinq ans et en vertu du Code canadien du travail, après un an.

Enfin, l'indemnité de vacances, ou toute portion de cette indemnité encore payable, doit être versée au moment de la cessation d'emploi.

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Fédéral Code canadien du travail	Deux semaines.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés en service depuis moins de trois mois. Les employés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur.	Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle résulte d'une grève ou d'un lockout (même dans une autre entreprise si cette grève ou lockout force un employeur à réduire ses opérations); la mise à pied est obligatoire aux termes d'une convention collective; elle ne dure que trois mois ou moins; elle dure plus de trois mois mais l'employé reçoit avis d'un rappel au travail dans les six mois du début de la mise à pied; elle dure plus de trois mois mais l'employé continue de recevoir des paiements de l'employeur, ou l'employeur continue de faire des versements à un régime de pension ou une assurance-groupe à l'avantage de l'employé, ou l'employé reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, ou serait en droit de recevoir telles prestations s'il n'en était pas disqualifié en vertu de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage; ou elle dure plus de trois mois mais moins de 12 et l'employé conserve des droits de rappel en vertu d'une convention collective. Eu égard au calcul de la période de trois mois ci-haut mentionnée, toute période de ré-emploi temporaire ne dépassant pas deux semaines n'est pas comptée. Indemnité de départ : un employé qui a complété 12 mois consécutifs à l'emploi du même employeur a droit à deux jours de salaire à son taux ordinaire pour chaque année de service complète mais pas moins de cinq jours de salaire.

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Alberta Code des normes d'emploi	a) une semaine, si en service depuis au moins trois mois, mais moins de deux ans; b) deux semaines, si au moins deux ans, mais moins de quatre; c) quatre semaines, si au moins quatre ans, mais moins de six; d) cinq semaines, si au moins six ans, mais moins de huit; e) six semaines, si au moins huit ans, mais moins de dix; f) huit semaines, si au moins dix ans.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir : employés saisonniers, travailleurs de la construction autres que ceux occupés dans un bureau de chantier, personnes employées pour une période déterminée n'excédant pas 12 mois; employés mis à pied temporairement; employés congédiés pour cause; employés mis à pied après avoir refusé un autre emploi raisonnable offert par l'employeur comme alternative à la mise à pied; employés ayant refusé un emploi rendu disponible en vertu d'un système d'ancienneté; employés mis à pied à cause d'une grève ou d'un lock-out; employés qui ne retournent pas au travail dans les sept jours suivant leur rappel; employés dont les conditions d'emploi permettent de refuser de travailler lorsque l'employeur en fait la demande; ou employés dont le contrat de travail est devenu impossible de respecter à cause d'un événement imprévisible ou inévitable; etc. Les employés sont tenus de donner un préavis d'au plus deux semaines lorsqu'ils quittent leur emploi. .	L'employeur doit donner le préavis, verser une indemnité tenant lieu de préavis, ou encore, offrir une combinaison quelconque préavis-indemnité. Une mise à pied est considérée temporaire lorsque : elle dure moins de 60 jours; ou elle dure 60 jour ou plus mais l'employé continue de recevoir des paiements de l'employeur, ou l'employeur continue de faire des versements à un régime de pension ou à une assurance-groupe ou autre régime du genre en faveur de l'employé.
Colombie-Britannique Loi sur les normes d'emploi	Employés en service depuis au moins six mois : deux semaines.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir : personnes employées pour une période déterminée n'excédant pas 12 mois, employés	Une mise à pied est considérée temporaire lorsque : elle dure 13 semaines ou moins dans une période de 20 semaines consécutives; ou elle dure plus de 13 semaines mais l'employé

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Colombie-Britannique (suite)	Employés en service depuis trois ans : trois semaines. Après trois ans, une semaine additionnelle pour chaque année de service jusqu'à concurrence de huit semaines.	de la B.C. Railway Company, travailleurs de la construction, certains professionnels, certaines catégories de vendeurs, étudiants participant à des programmes de travail, étudiants qui travaillent dans l'école où ils sonts inscrits, personnes qui travaillent dans une maison privée dont la seule fonction est de prendre soin d'un enfant, personnes qui reçoivent une aide salariale dans le cadre d'un programme de formation au travail, artistes, musiciens, acteurs, étudiants en formation infirmière, personnes handicapées employées par une société de bienfaisance et qui reçoivent des soins thérapeutiques ou qui sont occupées à un programme de travail thérapeutique. L'avis n'est pas requis lorsqu'un employé est congédié pour cause; lorsque les conditions d'emploi d'un employé lui permettent d'acquiéser ou non lorsque l'employeur lui demande de travailler; lorsque le travail est d'une durée ou pour une tâche définie; lorsque l'employé a refusé un emploi de rechange raisonnable; ou lorsqu'il est devenu impossible de respecter le contrat de travail à cause d'un événement imprévisible; etc.	est rappelé au travail dans les délais prescrits par le directeur des normes d'emploi. Pour qu'une semaine soit incluse dans le calcul de la durée de la mise à pied, l'employé doit avoir gagné moins que 50 p. 100 de la moyenne de son salaire normal hebdomadaire échelonnée sur les huit semaines précédentes.

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Colombie-Britannique (suite)		Les employés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur en cas de démission.	
Île-du-Prince-Édouard Loi sur le travail (Labour Act)	Employés en service depuis au moins trois mois : une semaine.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir : travailleurs agricoles, employés des établissements touristiques qui fonctionnent pendant moins de six mois durant une année, travailleurs de la construction, étudiants employés pendant la période estivale, travailleurs de la construction de rues, routes, égoûts, pipelines, tunnels, ponts, etc. Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur en cas de démission.	
Manitoba Loi sur les normes d'emploi	Employés en service depuis au moins deux semaines : une période de paye.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir : professionnels, étudiants en formation professionnelle, domestiques, travailleurs agricoles, employés engagés à l'élevage des animaux à fourrure, dans l'industrie de la pêche, ou sur une ferme laitière, les bénéficiaires d'un programme de réhabilitation ou thérapeutique qui travaillent dans le cadre du programme. Aucun avis n'est requis s'il s'agit d'un congédiement pour cause, ou s'il s'agit d'un contrat d'emploi d'une durée ou pour une tâche définie, etc.	Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle est habituelle à ce temps de l'année en raison du caractère saisonnier de l'industrie et l'employé a été avisé, lors de son embauche, qu'il pouvait être mis à pied; elle dure huit semaines ou moins dans une période de 16 semaines consécutives; ou elle dure plus de huit semaines mais l'employé est rappelé au travail dans les délais prescrits par le ministre, ou l'employé continue de recevoir des paiements de son employeur ou l'employeur continue de faire des versements à l'avantage de l'employé à un régime de pension ou à une assurance-groupe.

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Manitoba (suite)		Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur.	
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	Employés en service depuis au moins six mois mais moins de cinq ans : deux semaines. Employés en service depuis cinq ans ou plus : quatre semaines.	Un avis n'est pas requis lorsque : la mise à pied est due à un manque de travail imprévu par l'employeur; elle résulte de la réduction, fermeture ou suspension saisonnière normale d'une exploitation; un salarié a complété une tâche ou un terme défini; la mise à pied a lieu dans l'industrie de la construction; un salarié prend sa retraite dans le cadre d'un régime de retraite en vigueur; ou un salarié a refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur comme alternative à la cessation d'emploi ou mise à pied. Les salairés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur.	Une mise à pied d'une durée de six jours ou moins n'est pas considérée être une cessation d'emploi. Si un salarié continue de travailler pendant un mois ou plus après avoir reçu un préavis de cessation d'emploi, l'employeur ne peut pas le mettre à pied ou mettre fin à son emploi sans lui donner un nouvel avis.
Nouvelle-Écosse Code des normes du travail	Employés en service depuis plus de trois mois mais moins de deux ans : une semaine.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir : enseignants, travailleurs de la construction, domestiques, professionnels et étudiants en formation	Une mise à pied ou une suspension d'une durée de six jours consécutifs ou moins n'est pas considérée être une cessation d'emploi.

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Nouvelle-Écosse (suite)	Employés en service depuis au moins deux ans mais moins de cinq ans : deux semaines. Employés en service depuis au moins cinq ans mais moins de 10 ans : quatre semaines. Employés en service depuis 10 ans et plus : huit semaines.	professionnelle, vendeurs, travailleurs agricoles, personnes travaillant sur les bateaux de pêche. Aucun avis n'est requis lorsque : l'emploi est d'une durée ou pour une tâche définie; la mise à pied ou la suspension des activités est d'une durée n'excédant pas six jours; la mise à pied résulte d'une cause hors du contrôle de l'employeur; ou l'employé a refusé un autre emploi raisonnable offert par l'employeur comme alternative à la cessation d'emploi; etc. Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur en cas de démission.	
Ontario Loi sur les normes d'emploi	Employés en service depuis plus de trois mois mais moins d'un an : une semaine. Employés en service depuis un an ou plus mais moins de trois ans : deux semaines. Employés en service depuis trois ans ou plus mais moins de quatre ans : trois semaines.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir : certains employés dans l'industrie de la construction navale; les employés dont le contrat est d'une durée ou pour une tâche définie; ceux qui sont mis à pied temporairement; ceux qui sont coupables de mauvaise conduite, d'insubordination ou de négligence non excusée par l'employeur dans l'exercice de leurs fonctions; etc.	Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle dure 13 semaines ou moins; elle dure plus de 13 semaines mais l'employé continue de recevoir des paiements de son employeur, l'employeur continue de faire des versements à l'avantage de l'employé à un régime de pension, d'épargne retraite ou d'assurance, ou l'employé aurait droit à des prestations supplémentaires d'assurance-chômage mais ne les reçoit pas parce qu'il est employé ailleurs durant la mise à pied; ou elle dure

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Ontario (suite)	Employés en service depuis quatre ans ou plus mais moins de cinq ans : quatre semaines. Employés en service depuis cinq ans ou plus mais moins de six ans : cinq semaines. Employés en service depuis six ans ou plus mais moins de sept ans : six semaines. Employés en service depuis sept ans ou plus mais moins de huit ans : sept semaines. Employés en service depuis huit ans ou plus : huit semaines.	Aucun préavis n'est requis lorsqu'il est devenu impossible d'exécuter un contrat d'emploi en raison d'un événement fortuit ou imprévisible. Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir leur employeur en cas de démission en lui donnant avis d'une semaine s'ils ont été au service de l'employeur pendant moins de deux ans et deux semaines si plus de deux ans.	plus de 13 semaines mais l'employé est rappelé au travail dans le délai prescrit pas le directeur des normes d'emploi. Pour qu'une semaine compte dans le calcul de la durée de la mise à pied, l'employé doit avoir gagné moins de 50 p. 100 de son salaire normal durant cette semaine. Indemnité de départ : Tout employé jouissant de cinq ans de service ou plus qui est licencié par un employeur (y compris un groupe de compagnies reliées entre elles) ayant une masse salariale annuelle de 2,5 $ millions ou plus, a droit à une semaine de salaire normal (excluant toute prime de surtemps) pour chaque année d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines. Le droit à l'indemnité couvre également toute fraction d'année de service. Un employé congédié pour cause d'inconduite n'a pas droit à l'indemnité. Un employé qui quitte son emploi après avoir reçu un préavis conserve son droit à l'indemnité s'il donne à l'employeur un préavis d'au moins deux semaines. Le directeur des normes d'emploi peut autoriser le versement par acomptes de l'indemnité. Les syndicats sont habilités à négocier pour leurs membres tout règlement concernant les indemnités.
Québec Code civil, Loi sur les normes du travail	Code Civil : Employés embauchés à la semaine : une semaine.	Les dispositions du Code civil s'appliquent à tous les employeurs et à tous les employés.	

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Québec (suite)	Employés embauchés au mois : deux semaines. Employés embauchés à l'année : un mois. Loi sur les normes du travail (qui s'applique nonobstant les dispositions du Code Civil) : Employés en service depuis au moins trois mois mais moins d'un an : une semaine. Employés en service depuis au moins un an mais moins de cinq ans : deux semaines. Employés en service depuis au moins cinq ans mais moins de 10 ans : quatre semaines. Employés en service depuis 10 ans et plus : huit semaines.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir certains travailleurs agricoles, les salariés dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade ou une personne handicapée si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives, travailleurs de la construction, étudiants travaillant en vertu d'un programme d'initiation au travail, certains travailleurs qui sont parties à un contrat, ainsi que les cadres, etc. Il n'est pas requis, selon la Loi sur les normes du travail, pour les employés de donner préavis.	

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Saskatchewan Loi sur les normes du travail	Employés en service depuis au moins trois mois mais moins d'un an : une semaine. Employés en service depuis au moins un an mais moins de trois ans : deux semaines. Employés en service depuis au moins trois ans mais moins de cinq ans : quatre semaines. Employés en service depuis au moins cinq ans mais moins de 10 ans : six semaines. Employés en service 10 ans et plus : huit semaines.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir ceux qui travaillent dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de la culture maraîchère, les travailleurs domestiques, ou les personnes handicapées employées dans des ateliers protégés ou dans des centres d'apprentissage, etc. Les employés ne sont pas tenus de prévenir leur employeur.	
Terre-Neuve Loi sur les normes du travail	Employés en service depuis au moins un mois mais moins de deux ans : une semaine. Employés en service depuis au moins deux ans : deux semaines.	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés de la construction ou de certaines professions. Les employés qui sont en droit d'être prévenus de leur cessation d'emploi doivent prévenir l'employeur en cas de démission.	Une mise à pied d'une durée d'une semaine ou moins n'est pas considérée être une cessation d'emploi.

14. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI INDIVIDUELLES (suite)

Administration et Législation	Avis obligatoire	Application aux employeurs et aux employés	Autres exigences
Yukon Loi sur les normes d'emploi	Employes en service depuis au moins six mois consécutifs : une semaine	Les employeurs ne sont pas tenus de prévenir les employés de la construction; employés saisonniers ou intermittents d'une entreprise qui opère moins de six mois par année; employés qui sont congédiés pour cause; employés dont le contrat est devenu impossible à respecter en raison d'un événement fortuit; employés qui ont refusé un emploi de rechange raisonnable offert par l'employeur. Ces dispositions ne s'appliquent pas à des employés syndiqués. Un employé doit prévenir son employeur (ou lui payer l'indemnité tenant lieu de préavis dans certains cas) en cas de démission.	Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle est d'une durée de 13 semaines ou moins au cours d'une période de 20 semaines consécutives; ou elle est pour une durée supérieure à 13 semaines mais l'employeur rappelle l'employé au travail dans le délai prescrit par le directeur des normes d'emploi. Lorsque l'employeur congédie ou met à pied un employé d'un site isolé, il doit lui fournir le transport gratuit jusqu'à l'endroit le plus proche duquel des services de transports réguliers sont disponsibles.
Territoires du Nord-Ouest Loi sur les normes du travail	Employés en service depuis au moins 90 jours, mais pas plus de trois ans : deux semaines. Une semaine supplémentaire pour chaque année additionnelle de service, jusqu'à concurrence de huit semaines.	Ces dispositions ne s'appliquent pas à un employé : mis à pied temporairement; œuvrant dans l'industrie de la construction lorsque son emploi est d'une durée ou pour une tâche définie n'excèdant pas 365 jours, ou qui ne travaille pas plus de 25 heures par semaine ou 180 jours dans une année; qui a été congédié pour cause; qui a refusé un emploi de rechange raisonnable offert par l'employeur; qui ne se présente pas au travail après y avoir été rappelé.	Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle est d'une durée d'au plus 45 jours au cours d'une période de 60 jours; ou elle est d'une durée supérieure à 45 jours, mais l'employeur rappelle l'employé au travail dans le délai prescrit par l'agent des normes du travail.

15. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES*

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Fédéral Code canadien du travail et Règlements sur les normes du travail	50 ou plus	16 semaines. Avis écrit donné au ministre du Travail	1. Ministre du Travail 2. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration 3. CEIC 4. Syndicat reconnu pour représenter les employés à titre d'agent négociateur, tout employé non représenté par un syndicat ou affichage par l'employeur dans un endroit bien en vue de l'établissement industriel	L'employeur doit coopérer avec la CEIC afin de faciliter le réemploi des employés. L'employeur doit établir un comité mixte de planification afin de mettre au point un programme d'adaptation pour les travailleurs excédentaires en vue de minimiser l'impact de la cessation d'emploi et d'aider les employés à se trouver de l'emploi ailleurs. Le comité est composé d'au moins quatre personnes, dont au moins la moitié représentent les employés superflus. Un arbitre peut être nommé pour aider le comité à concevoir ce programme et pour régler toute question contestée. Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle résulte d'une grève ou d'un lockout (même dans une autre entreprise si cette grève ou lockout force un employeur à réduire ses opérations); la mise à pied est obligatoire aux termes d'une convention collective; elle ne dure que trois mois ou moins; elle dure plus de trois mois mais l'employé reçoit avis d'un rappel au travail dans les six mois du début de la mise à pied; elle dure plus de trois mois mais l'employé continue de recevoir des paiements de l'employeur, ou l'employeur continue de faire des versements à un régime de pension ou une assurance-groupe à l'avantage de l'employé, ou l'employé

* L'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan n'ont aucune disposition quant aupréavis de cessation d'emploi collective. Plusieurs des exclusions mentionnées au tableau précédent s'appliquent ici. Le lecteur est prié de se référer à la Loi ou aux Règlements appropriés pour connaître l'étendue exacte de ces exclusions ou exceptions.

15. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES (suite)

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Fédéral (suite)				reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, ou serait en droit de recevoir ces prestations s'il n'en était pas disqualifié en vertu de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage; ou elle dure plus de trois mois mais moins de 12 et l'employé conserve des droits de rappel en vertu d'une convention collective. Eu égard au calcul de la période de trois mois ci-haut mentionnée, toute période de ré-emploi temporaire ne dépassant pas deux semaines n'est pas comptée. Indemnité de départ : un employé qui a complété 12 mois consécutifs à l'emploi du même employeur a droit à deux jours de salaire à son taux normal pour chaque année de service complète mais pas moins de cinq jours de salaire.
Manitoba Loi sur les normes d'emploi	50-100 101-300 plus de 300	10 semaines 14 semaines 18 semaines. Avis écrit donné au ministre du Travail	1. Ministre du Travail 2. Syndicat accrédité représentant les employés ou reconnu à titre d'agent négociateur par l'employeur 3. Tout employé non représenté par un syndicat ou affichage par l'employeur dans un endroit bien en vue de l'établissement industriel	L'avis doit faire mention des motifs de la cessation et des noms d'au moins deux personnes qui pourraient être nommées à un Comité mixte de planification afin de représenter l'employeur. Le Ministre peut exiger la mise sur pied d'un tel comité, constitué d'au moins deux représentants de l'employeur et de deux représentants du syndicat ou des employés, afin de mettre sur pied un programme d'adaptation pour les travailleurs excédentaires en vue de minimiser l'impact de la cessation d'emploi

15. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES (suite)

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Manitoba (suite)				et d'aider les employés à se trouver de l'emploi ailleurs. L'employeur ne peut changer les taux de salaire une fois l'avis donné sauf s'il a le consentement écrit des employés, ou si une convention collective autorise le changement. Un employé qui souhaite cesser son emploi avant la date d'expiration de l'avis doit en aviser l'employeur par écrit. Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle est habituelle à ce temps de l'année en raison du caractère saisonnier de l'industrie et l'employé a été avisé, lors de son embauche, qu'il pouvait être mis à pied; elle dure huit semaines ou moins dans une période de 16 semaines consécutives; ou elle dure plus de huit semaines mais l'employé est rappelé au travail dans les délais prescrits par le ministre, ou l'employé continue de recevoir des paiements de son employeur ou l'employeur continue de faire des versements à l'avantage de l'employé à un régime de pension ou à une assurance-groupe.
Nouveau-Brunswick Loi sur les normes d'emploi	10 et plus s'ils représentent au moins 25 p. 100 des employés de cet employeur.	Six semaines. Avis à l'agent négociateur et au Ministre du Travail et de la Main-d'œuvre.	Une copie doit être affichée à l'intention de tous les employés.	Un préavis n'est pas requis lorsque : la cessation résulte de l'achèvement d'un terme ou d'une tâche définie; un employé prend sa retraite en vertu d'un régime de retraite établi; une mise à

15. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES (suite)

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Nouveau-Brunswick (suite)				pied a lieu dans l'industrie de la construction ou résulte de la réduction, cessation ou suspension normale d'activités saisonnières. En outre, un préavis n'est pas requis en cas de manque de travail dû à un motif imprévu, ni pour une mise à pied d'une durée d'au plus six jours.
Nouvelle-Écosse Code des normes du travail	10-99 100-299 300 et plus	huit semaines 12 semaines 16 semaines. Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail doit être avisé par écrit.	Une fois l'avis envoyé, l'employeur ne peut changer le taux de salaire ou toute autre condition de travail d'un employé visé par l'avis. Une mise à pied ou une suspension d'une durée de six jours consécutifs ou moins n'est pas considérée être une cessation d'emploi.
Ontario Règlement sur les cessations d'emploi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi	50-199 200-499 500 et plus	huit semaines 12 semaines 16 semaines. Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail doit être avisé par écrit. On doit fournir au Ministre des renseignements sur : les circonstances économiques entourant les licenciements; les consultations qui ont eu lieu, ou celles qui sont proposées, avec les autorités locales ou avec les employés ou leurs représentants; les mesures d'adaptation des travailleurs envisagées et le nombre d'employés à qui elles s'adressent; ainsi qu'un état statistique sur les employés touchés.	Lorsque la supplantation est permise par les conditions de travail, l'employeur peut afficher dans un endroit bien en vue l'avis contenant le nom de la personne dont l'emploi prendra fin, son ancienneté, la description de sa tâche et la date de la fin de l'emploi. Cet avis est considéré comme un avis de cessation d'emploi et ce à compter de la date où il a été affiché. Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle dure 13 semaines ou moins; elle dure plus de 13 semaines mais l'employé continue de recevoir des paiements de son employeur, l'employeur continue de faire des

15. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES (suite)

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Ontario (suite)				versements à l'avantage de l'employé à un régime de pension ou d'assurance, ou l'employé aurait droit à des prestations supplémentaires d'assurance-chômage mais ne les reçoit pas parce qu'il est employé ailleurs durant la mise à pied; ou elle dure plus de 13 semaines mais l'employé est rappelé au travail dans le délai prescrit par le directeur des normes d'emploi. Pour qu'une semaine compte dans le calcul de la durée de la mise à pied, l'employé doit avoir gagné moins de 50 p. 100 de son salaire normal durant cette semaine. Indemnité de départ : Lorsque 50 employés ou plus sont licenciés au cours d'une période de six mois ou moins, ou lorsqu'un employé ou plus sont licenciés par un employeur (y compris un groupe de compagnies reliées entre elles) ayant une masse salariale annuelle de 2,5 $ millions ou plus, l'employeur doit verser une indemnité de départ à chaque employé jouissant de cinq ans de service ou plus. L'employé a droit à une semaine de salaire normal (excluant toute prime de surtemps) pour chaque année d'emploi, plus un montant couvrant toute fraction d'année de service, jusqu'à un maximum de 26 semaines.

15. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES (suite)

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Québec Loi et règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre	10-99 100-299 300 et plus	deux mois trois mois quatre mois au ministre de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu	Doit être envoyée au bureau de la Main-d'œuvre	À la demande du ministre, l'employeur doit immédiatement participer à la mise sur pied d'un comité visant à relocaliser les employés. Le comité doit être composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des employés. Aucun employeur ne peut procéder à un licenciement collectif au cours de la période suivant l'avis.
Terre-Neuve Loi sur les normes du travail	50-199 200-499 500 et plus	huit semaines 12 semaines 16 semaines. Avis écrit à chaque employé dont l'emploi prendra fin	Le ministre du Travail et de la Main-d'œuvre doit être avisé et informé des motifs de la cessation d'emploi collective.	Une fois l'avis envoyé, l'employeur ne peut changer le taux de salaire ou toute autre condition de travail d'un employé visé par l'avis. Une mise à pied d'une durée de moins d'une semaine n'est pas considérée être une cessation d'emploi. Une mise à pied d'une durée de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives n'est pas considérée être une cessation d'emploi. Une telle mise à pied est réputée être temporaire, ne nécessitant que le préavis de cessation d'emploi individuelle, plutôt que collective, soit donné aux employés touchés.

15. PRÉAVIS DE CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES (suite)

Administration et législation	Nombre d'employés	Avis obligatoire	Copie de l'avis	Autres exigences
Yukon Loi sur les normes d'emploi	25-49 50-99 100-299 300 et plus	quatre semaines huit semaines 12 semaines 16 semaines au directeur des normes d'emploi		Le préavis de cessation d'emploi collective doit être donné en sus du préavis de cessation d'emploi individuelle. Un préavis de quatre semaines au directeur est requis lorsque, au cours d'une période de quatre semaines, un employeur met à pied temporairement un groupe de 50 employés ou plus. Une mise à pied est temporaire lorsqu'elle est d'une durée n'excédant pas 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives, ou que sa durée dépasse 13 semaines mais que l'employeur rappelle au travail ses employés dans le délai prescrit par le Directeur. Lorsqu'un employeur congédie ou met à pied un employé d'un site isolé, l'employeur doit lui fournir le transport gratuit jusqu'à l'endroit le plus rapproché d'où des services de transports réguliers sont disponibles.
Territoires du Nord-Ouest Loi sur les normes du travail	25-49 50-99 100-299 300 et plus	quatre semaines huit semaines 12 semaines 16 semaines Avis écrit à l'agent des normes du travail		Une mise à pied n'est pas considérée être une cessation d'emploi lorsque : elle est d'une durée d'au plus 45 jours au cours d'une période de 60 jours; ou elle est d'une durée supérieure à 45 jours, mais l'employeur rappelle les employés dans le délai prescrit par l'agent des normes du travail.

LE RECOUVREMENT DES SALAIRES IMPAYÉS

Lorsqu'il s'agit des normes d'emploi,les droitss des employés et les obligations des employeurs peuvent presque toujours se traduire en termes d'avantages pécuniaires. Les obligations minimales imposées aux employeurs par les lois sur les normes du travail sont très souvent des obligations de payer, concernant, par exemple : le salaire minimum, la prime de surtemps , l'indemnité de vacances, les congés fériés, l'indemnité de départ, etc. À ces obligations minimales s'ajoutent des mesures destinées à protéger le droit le plus important de l'employé, soit celui d'être payé.

APERÇU HISTORIQUE

La relation employeur-employé est d'abord une relation contractuelle; aussi le recours traditionnel est-il d'intenter une action civile pour obtenir l'exécution d'une obligation, telle celle qu'intente un créancier qui s'adresse au tribunal pour recouvrer une dette de la part d'un débiteur en défaut. Cependant, dans le cas d'une créance salariale, l'employé se trouve dans une situation bien différente de celle des autres créanciers. Pour un employé, le salaire constitue normalement la principale, sinon la seule source de revenu. D'autre part, l'employé qui, de surcroît n'est pas syndiqué, n'a pas habituellement le pouvoir de négociation nécessaire pour mettre l'employeur en demeure d'exécuter à son égard d'autres engagements que ceux qui sont prévus par la loi. En outre, en raison des multiples problèmes auxquels il a donné lieu avec le temps, le recours au civil est devenu impraticable. Comme nous l'avons vu plus haut, l'employé qui veut intenter une action civile devra consulter un avocat et attendre le temps qu'il faut pour la tenue du procès, pour obtenir gain de cause et pour faire exécuter son jugement avant de recevoir quelque argent. Les frais sont souvent trop élevés par rapport à la somme recouvrée et il n'est pas rentable d'entamer une poursuite judiciaire pour des montants qui n'atteignent pas les milliers de dollars. C'est pourquoi, les employés ont particulièrement besoin d'une procédure judiciaire plus expéditive et moins onéreuse contre un employeur en défaut.[26] Les législateurs ont donc pris certaines dispositions pour s'assurer que les employeurs en général respectent leurs obligations. C'est ainsi, par exemple, qu'ils exigent le paiement rapide des salaires à intervalles réguliers, qu'ils prévoient un recours statutaire pour le recouvrement des salaires impayés, qu'ils imposent certaines obligations aux tierces parties qui s'associent à l'employeur et qu'ils donnent la priorité aux créances salariales.

Les règles ordinaires de « common law » ont été quelque peu bouleversées par l'avènement des lois sur les normes d'emploi. Par exemple, les tribunaux ont eu à décider si l'existence du recours statuaire empêchait ou non l'accès au recours civil. On peut presque toujours trouver la réponse à cette question dans la législation elle-même. Si, par une disposition expresse, une loi concernant les normes d'emploi exclut le recours civil ou permet l'accès à ce type de recours, il n'y a pas de problèmes d'interprétation. Les problèmes se posent lorsque la disposition n'est pas claire tant en ce qui a trait à sa portée qu'en ce qui a trait à son esprit, et lorsqu'une telle disposition est entièrement absente de la Loi.

Les problèmes de ce genre ont maintenant été largement résolus par les tribunaux et les législateurs. Aucune compétence canadienne n'empêche le recours civil. À l'Île-du-Prince-Édouard, la Loi du travail n'empêche ni ne permet expressément le recours civil. Cependant, étant donné que la Loi prévoit un recours clair et bien défini, on ne peut intenter une action civile pour faire exécuter les obligations statutaires qu'après avoir épuisé toutes les possibilités du recours statutaire.[27] Dans les autres administrations, où l'accès aux deux types de recours est permis, l'action civile et le recours statuaire sont des moyens alternatifs de recouvrer les salaires impayés ou de faire exécuter les obligations statuaires et seraient, dans la plupart des cas, mutuellement exclusifs. En outre, si le recours statuaire est limité à un certain montant (4 000 $ en Ontario, 2 000 $ à l'Île-du-Prince-Édouard et, au Québec, le double du salaire minimum qu'un salarié aurait gagné pour le travail accompli) le recours civil devient alors complémentaire au recours statutaire. L'employé conserve le droit d'exercer lui-même, s'il y a lieu, son recours civil pour recouvrer la partie de son

salaire qui dépasse la limite fixée par leecours statutaire.

Il y a une autre question que les tribunaux ont souvent posé et qui concerne l'interaction entre les deux types de recours: la question à savoir dans quelle mesure on peut exercer le recours statuaire pour recouvrer une créance salariale. Est-ce que l'obligation statuaire de payer les salaires s'applique uniquement au salaire minimum et aux autres obligations minimales de payer ou englobe-t-elle tous les salaires qui sont dus? La réponse à cette question se trouve également dans la Loi. Dans toutes les administrations « salaire » s'entend non seulement du salaire minimum, mais de tous les salaires, y compris les gages, les commissions et les indemnités en retour de travail ou de services rendus. Cette définition englobe généralement la prime de surtemps, l'indemnité de vacances, les congés fériés payés, l'indemnité de départ et les autres obligations de paiements statutaires. Toutefois, dans les administrations où il existe une fiducie réputée pour l'indemnité de vacances, cette indemnité est exclue de la définition parce que les fiducies réputées ont leur propre mécanisme de protection. En outre, le fédéral, la Colombie-Britannique, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon excluent également de cette définition les pourboires et les gratifications, tandis que l'Alberta en exclut la plupart des obligations de paiements statutaires autres que les salaires. Par conséquent, il faut consulter la Loi pour voir s'il est permis d'exercer le recours statutaire pour recouvrer tous les salaires dus ou si ce recours est en quelque sorte limité.

LA SITUATION ACTUELLE

La méthode de recouvrement de base

D'après la méthode de recouvrement de base, si la Direction des normes d'emploi est saisie d'une plainte alléguant qu'un employeur a omis ou refusé de payer un salaire, on entame une enquête à condition que la plainte ait été déposée dans le délai de prescription prévu, soit normalement un an. Si un agent est convaincu qu'un salaire est dû et qu'aucune autre procédure n'est en cours, il peut tenter de faire verser le salaire directement à l'employé. S'il est incapable de résoudre la question à l'amiable, l'agent peut rendre une ordonnance de non-paiement. Si l'ordonnance est contestée, l'employeur peut demander une révision au Directeur dans un délai précis qui, normalement est de deux semaines. Si l'ordonnance n'est pas contestée, le paiement doit être versé en fiducie au Directeur des normes de l'emploi, au nom du demandeur. Parfois l'employeur peut ensuite faire appel auprès d'un arbitre, d'un conseil ou d'un tribunal. Dans certaines administrations, l'employeur doit remettre au Directeur une certaine somme d'argent qui représente habituellement une partie de la créance en attendant que l'affaire soit tranchée. Cette somme doit être appliquée à la créance si l'appel est rejeté ou partiellement accepté. La décision de l'arbitre, du conseil ou du tribunal est finale et exécutoire. On peut en appeler uniquement sur une question de droit ou de compétence, mais non sur une question de fait. Cette autre possibilité de recours relève habituellement de la Cour du banc de la Reine (ou de son équivalent) ou de la Division des appels de cette cour. Une fois que tous les délais d'appel sont expirés ou une fois que la demande a été rejetée, le Directeur peut émettre un certificat indiquant le montant des salaires dus. Si le montant reste impayé, le certificat peut être déposé au greffe de la Cour du banc de la Reine, et il devient alors exécutoire au même titre qu'un jugement de cette cour. Toutes les dispositions de la procédure civile concernant l'exécution des jugements deviennent applicables. Par exemple, la créance peut être réalisée au moyen de la saisie et de la vente en justice des biens de l'employeur.

On trouve évidemment de nombreuses variations à cette méthode de recouvrement de base parmi les compétences canadiennes. Par exemple, le Code canadien du travail prévoit le règlement des plaintes à l'amiable, avec l'intervention d'un inspecteur, mais ne prévoit pas les dispositions plus sévères que l'on trouve normalement dans les lois provinciales en vertu desquelles les employeurs peuvent recevoir des ordonnances de non-paiement et les certificats peuvent être déposés au greffe de la cour et exécutés comme des jugements de cette cour. De plus, l'ampleur des enquêtes ou des audiences peut varier d'une compétence à l'autre. Enfin, le pouvoir de déposer des certificats et de leur donner suite peut revenir au directeur ou à l'employé, selon la province, et peut également varier en importance.

Poursuites

(Traduction)

> « Chaque compétence canadienne prévoit, sous une forme ou sous une autre, que l'employeur peut faire l'objet d'une poursuite pénale et être condamné pour avoir fait défaut de payer un employé au moment où la rémunération à laquelle il a droit devient due et payable. »[28]

Un employeur qui ne respecte pas les normes minimales énoncées dans la loi contrevient à la loi, est coupable d'une infraction et est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende (pouvant s'élever à 10 000 $) ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée déterminée (jusqu'à un an) ou des deux. Dans la plupart des compétences - gouvernement fédéral, Alberta, Manitoba, Terre-Neuve, Ontario, Île-du-Prince-Édouard, Saskatchewan et Yukon -, le tribunal qui prononce la sentence doit ordonner à l'employeur, outre toute autre sanction qu'il peut imposer, de verser à l'employé les arrérages de salaires et les autres montants minimaux requis. Deux autres compétences - le Nouveau-Brunswick et les Territoires du Nord-Ouest - laissent cela à la discrétion du tribunal. La décision de poursuivre conformément à ces dispositions revient généralement au Procureur-Général ou à son substitut. Dans certains cas, le ministre du Travail doit également autoriser, par écrit, la poursuite.

Demandes de paiement contre des tiers

Les demandes de paiement contre des tiers ou la saisie des dettes en mains tierces est une autre façon de recouvrer les salaires non payés aux termes de la plupart des lois sur les normes d'emploi. Cette méthode consiste à intercepter les créances de l'employeur fautif qui sont entre les mains de tiers (débiteurs de l'employeur) pour payer les salaires des employés. Le directeur des normes d'emploi est généralement habilité à émettre une demande de paiement et à la signifier à une personne qui doit ou est sur le point de devoir de l'argent à l'employeur, ou qui est sur le point de payer une somme d'argent à l'employeur. La demande doit normalement porter sur un montant précisé eu égard à l'argent dû ou qui sera probablement dû à l'employeur par le tiers. Elle constitue alors une dette du tiers envers le directeur, recouvrable par action civile. Cette dette est acquittée si le tiers paie la somme voulue au directeur, si la demande de paiement du directeur est révoquée ou si l'employeur paie les employés conformément à la demande.

Lorsque l'argent est reçu du tiers, avis est normalement donné qu'à l'expiration du délai avant lequel l'employeur peut interjeter appel, le directeur affectera l'argent reçu au paiement des montants réclamés comme salaires non payés, tout solde devant être remis à l'employeur.

L'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont de telles dispositions dans leur législation sur les normes d'emploi.

Priorités, privilèges et créances garanties

De façon générale, les compétences canadiennes, dans leur législation sur les normes d'emploi, donnent largement la préséance aux réclamations pour salaires en priorité sur les réclamations de la plupart des autres créanciers des employeurs. Ces dispositions peuvent porter sur le montant total des salaires dus ou se limiter à un montant déterminé. Normalement, ces dispositions prévoient essentiellement deux choses : d'abord, elles créent une première priorité pour les réclamations pour salaires sur les créances et droits a) des créanciers privilégiés, ordinaires ou généraux, b) de la Couronne ou d'un mandataire de la Couronne et c) de toute autre personne à qui l'employeur doit de l'argent; ensuite, elles établissent qu'une ordonnance de non-paiement, en plus d'être déposée au greffe de la Cour du banc de la Reine, peut également être enregistrée dans un bureau d'enregistrement à l'encontre des biens immeubles de l'employeur, dans un registre central des hypothèques mobilières contre les biens meubles ou au Bureau du Registraire des corporations. Il est à noter qu'il incombe normalement au directeur, et non aux salariés, d'enregistrer une copie de l'ordonnance de cette manière.

Cet enregistrement crée une créance garantie en faveur du directeur, pour le compte de l'employé, sur les biens immeubles ou meubles de l'employeur pour le montant de la réclamation établi dans

l'ordonnance ou pour un montant ne dépassant pas la limite fixée par la loi.

La créance salariale ainsi garantie obtient priorité sur toute autre créance ou droit, garanti ou non, qui est enregistré ou dûment fait, après la date où cette créance garantie est créée.

Les dispositions de ce genre constituent une application valide de la compétence exclusive des provinces en matière de « faculté de vente » et de forclusion. Bien que la première priorité établisse habituellement le caractère privilégié de la réclamation du salarié sur tous les autres créanciers, sauf les créanciers garantis (c.-à-d. les détenteurs d'une hypothèque, d'une débenture, d'une sûreté monétaire dont le titre est parfait, etc.), elle n'est pas aussi forte que la créance garantie. Dans une collocation normale, les droits portant sur les biens immobiliers suivent l'ordre suivant : d'abord, toutes les créances garanties selon leur date d'enregistrement, ensuite, toutes les créances privilégiées selon la priorité que leur accorde la loi, enfin, tous les créanciers ordinaires et généraux. La créance garantie élève d'un rang la réclamation pour salaire et n'assure préséance qu'aux autres créances garanties dûment établies avant celle-ci. Ainsi, la capacité qu'ont les employés de recouvrer leurs salaires non payés serait quelque peu améliorée, selon l'ordre de collocation attribué à leur réclamation.

Faillites et insolvabilité

Les dispositions telles que celles que nous venons de décrire ne peuvent s'appliquer dans les cas de faillite, d'insolvabilité ou de séquestre. L'article 91(21) de l'Acte constitutionnel de 1867 confère la compétence sur « la faillite et l'insolvabilité » au gouvernement fédéral et l'application du droit de la faillite prend préséance sur toute autre loi qui empiète sur cette compétence. Lorsqu'un employeur insolvable s'est déclaré en faillite ou y a été forcé par un ou plusieurs de ses créanciers, les réclamations pour salaires des employés seront assujetties aux règles spéciales du droit de la faillite.

En vertu de la Loi sur la faillite, les réclamations de salaires des employés tombent sous le coup de l'article 107(1)d), qui leur donne une priorité limitée (500 $) sur la plupart des types de créances non garanties, mais non sur les créances garanties. Dans la plupart des cas, elles arriveraient au quatrième rang des réclamations privilégiées, après les réclamations pour frais de funérailles et dépenses testamentaires raisonnables dans le cas d'un failli décédé, les frais d'administration sur la faillite et le prélèvement de deux pourcent sur l'actif imposé par le Surintendant. Mais, avant le paiement de toute créance privilégiée, il faut rencontrer les créanciers garantis, et, bien souvent, leurs créances sont réglées au détriment de celles de tous les autres créanciers. Par contre, tout créancier garanti ou privilégié qui a ce rang seulement pour une partie de sa créance demeure un créancier ordinaire pour le solde. Ainsi, les employés à qui est accordée une priorité pour les cinq cents premiers dollars de leur réclamation pour salaire, en vertu de l'article 107(1)d), restent des créanciers ordinaires pour toute partie dépassant ce montant.

Fiducies pour les salaires et les indemnités de vacances

En vertu de l'alinéa 47a) de la Loi sur la faillite, les biens détenus en fiducie par le failli pour une autre personne ne font pas partie de son actif et ne peuvent être inclus dans l'ensemble des biens qui constituent le patrimoine commun des créanciers et qui seront répartis entre eux.

Le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard ont adopté des dispositions créant des fiducies réputées pour les indemnités de vacances qui sont censées opérer dans le champ d'application de l'alinéa 47a) de la Loi sur la faillite. En vertu de ces dispositions, chaque employeur est réputé détenir, en fiducie, les indemnités de vacances accumulées d'un employé. Ces sommes représentent un privilège, une charge ou une hypothèque par rapport aux biens de l'employeur ou de sa succession et ont la priorité sur toutes les créances. La fiducie existe, que l'employeur conserve séparément ou non ces sommes.

Le Manitoba et la Saskatchewan ont adopté le même genre de dispositions pour protéger tous les salaires dus.

Bien que les fiducies pour les indemnités de vacances aient été considérées comme valides, du point de vue du droit, cette question est encore débattue puisqu'on se demande dans quelle mesure cette fiducie est applicable en cas de faillite et d'insolvalibilité. Au Manitoba, la Cour

d'appel a jugé les fiducies pour tous les salaires non valides dans la mesure où elles permettent de contourner les dispositions de l'alinéa 107(1)d) de la Loi sur la faillite. Il est recommandé aux lecteurs de demander un avis juridique en ce qui concerne l'application de ces dispositions dans une situation donnée.

Fonds d'indemnisation pour salaires impayés

La Loi sur le paiement des salaires du Manitoba prévoit qu'en dernier recours, quand tous les efforts raisonnables et nécessaires ont été faits pour recouvrer les salaires non payés et que toutes les procédures appropriées prévues par cette Loi ont été utilisées, et lorsqu'une partie ou la totalité des salaires dont une ordonnance exige le paiement demeure impayée, le ministre des Finances paie, à la demande du Directeur des normes d'emploi, les salaires dus au moyen du Fonds d'indemnisation pour salaires impayés. Au cours de toute année civile, chaque employé peut ainsi se faire payer un montant n'excédant pas 1 200$, nonobstant le nombre de ses réclamations pour cette année-là. Quand un montant de salaire est payé avec l'argent de cette caisse, le directeur devient automatiquement subrogé dans les droits de l'employé de prendre toute mesure ou d'intenter des poursuites contre l'employeur pour recouvrer le montant des salaires non payés. Si le directeur réussit à se faire rembourser par l'employeur, le montant recouvré est déposé dans ce fonds. Si le montant recouvré dépasse le montant déboursé, l'excédant doit être versé à l'employé.

Des dispositions semblables existent au Québec (qui s'appliqueraient, si elles étaient en vigueur, lors de faillites et d'insolvabilités) et au Nouveau-Brunswick.

Autres lois touchant le recouvrement des salaires

Par ailleurs, plusieurs autres types de lois visent la protection des salaires. La plupart des compétences (toutes sauf le fédéral, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard) ont une Loi sur les maîtres et les commettants, parfois également intitulée Loi sur le recouvrement des salaires, qui prévoit une procédure sommaire pour le recouvrement des salaires impayés. Ce genre de loi donne à un juge de paix ou à un magistrat la compétence exceptionnelle d'agir en tant que tribunal civil afin de régler ces disputes entre employeur et employé. Généralement, après avoir reçu une plainte, le juge ou le magistrat doit faire signifier à l'employeur un avis de comparaître et doit trancher la question en litige lors de la comparution. Cependant, des limites sérieuses sont imposées sur le montant que l'on peut recouvrer par ce recours. Ce montant varie de 50 $ à 500 $. De plus, il existe habituellement un délai de prescription d'un an ou moins pour intenter ce recours.

En outre, toutes les administrations prévoient, habituellement par l'entremise d'une loi traitant des sociétés commerciales, des mesures édictant la responsabilité des administrateurs ou dirigeants d'une compagnie pour les salaires impayés. Ce type de disposition permet à l'employé de « percer le voile corporatif », car la corporation est une entité juridique séparée et distincte des personnes qui la dirigent. Sans une telle disposition, le seul recours d'un employé serait contre la corporation. D'ordinaire, une disposition de ce genre rend les administrateurs ou les dirigeants d'une société commerciale conjointement et solidairement responsables des salaires impayés. Ceci signifie que l'employé peut exercer son recours contre un seul ou plusieurs administrateurs ou dirigeants. S'il l'exerce contre un seul, ce dernier peut alors poursuivre les autres administrateurs ou dirigeants pour leur quote-part de la réclamation. Cependant, ce recours est habituellement limité aux salaires qui sont devenus payables durant leur mandat et seulement pour un maximum d'un certain nombre de mois de salaire, ce nombre pouvant varier de trois à 12 mois, selon la loi. De plus, il est généralement exigé que l'employé ait d'abord poursuivi avec succès la corporation, avant l'expiration d'un délai de prescription donné, et n'avoir pu obtenir que son jugement soit entièrement satisfait lors de son exécution. Par ailleurs, il est bon de noter que d'autres conditions peuvent être exigées pour rendre opposable le droit créé par ce genre de disposition.

Dans les provinces de « common law », d'autres lois créent des « liens ». Ce concept juridique s'apparente à celui des privilèges en droit civil québécois. Tous deux accordent aux ouvriers, constructeurs, fournisseurs de matériaux et à d'autres (par ex.: les mineurs, les bûcherons, les ingénieurs, les architectes, les propriétaires d'auberges ou d'entrepôts) le droit

d'enregistrer leur réclamation au bureau d'enregistrement des immeubles. Cet enregistrement, s'il est conforme aux nombreuses conditions exigées, confère à la réclamation pour les montants payables en contrepartie de services rendus ou de matériaux fournis le statut de créance garantie ou privilégiée et cette créance grève l'immeuble pour lequel ont été fournis ces travaux ou ces matériaux.

Par ailleurs, des lois fédérales et provinciales prévoient que, puisque de telles réclamations ne peuvent grever les biens de la Couronne, les entrepreneurs et sous-entrepreneurs contractant avec le gouvernement pour la construction d'ouvrages publics doivent fournir un cautionnement ou une sûreté quelconque afin de couvrir le salaire de leurs employés. En général, ces lois permettent également au gouvernement de retenir les montants qui sont dus aux entrepreneurs et sous-entrepreneurs et de les affecter au paiement des salaires des employés.

Enfin, le dépôt d'un cautionnement peut parfois être exigé en d'autres circonstances. En effet, la plupart des provinces ont une loi de portée générale qui permet d'exiger de tout employeur: qu'il dépose un cautionnement garantissant pour l'avenir tout défaut de payer des salaires, qu'il dépose un cautionnement,d'année en année, jusqu'à ce qu'il ait démontré sa fiabilité en ce qui a trait au paiement des salaires, qu'il fournisse un cautionnement lorsqu'une plainte a été reçue alléguant le défaut de payer des salaires, ou qu'il dépose un cautionnement s'il a déjà été trouvé coupable d'un défaut de payer des salaires.

LOIS ET RÈGLEMENTS MENTIONNÉS DANS CE RAPPORT

Administration fédérale

Loi sur les banques, (L.R.C. 1985, c.B-1);

Loi sur la faillite, (L.R.C. 1985, c.B-3, telle que modifiée);

Loi canadienne sur les droits de la personne, (L.R.C. 1985, c.H-6);
- Ordonnances sur l'égalité de rémunération (TR/78-155);

Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c.L-2);
- Règlement du Canada sur les normes du travail (C.R.C. 1978, c.986, tel que modifié);
- Décret de 1980 sur le salaire horaire minimum (DORS/86- 214);

Loi sur les justes salaires et les heures de travail (L.R.C. 1985, c.L-4);
- Règlement sur les justes salaires et les heures de travail (DORS/67-95, tel que modifié);

Loi établissant certains jours fériés (L.R.C. 1985, c.H-5);

Loi sur l'assurance-chômage, (L.R.C. 1985, c.U-1, telle que modifiée);

Loi sur la responsabilité des salaires, (L.R.C. 1985, c.W-1);

Loi sur les liquidations, (L.R.C. 1985, c.W-11),

Alberta

The Employment Standards Code (S.A. 1988, c.E-10.2);

- Employment Standards Act Regulations:
  Minimum Wage Regulation (A. Reg 220/88, tel que modifié);

- Hours of Work and Overtime Pay Regulations:
  Ambulance Drivers and Attendants (A. Reg. 77/81);
  Field Services (A. Reg. 73/81);
  Highway and Rail Construction and Brush Clearing (A. Reg. 79/81);
  Irrigation Districts (A. Reg. 75/81);
  Nursery Industry (A. Reg. 76/81);
  Oilwell Servicing (A. Reg. 74/81);
  Taxi Cab Industry (A. Reg. 80/81);
  Trucking Industry (A. Reg. 78/81);

- Construction Industry and Brush Clearing:
  Vacation Pay and General Holiday Pay Regulation (A./Reg. 81/81, tel que modifié);
  Exemption Regulation (A. Reg. 83/81, tel que modifié);
  Scheme Employment Regulation (A. Reg. 101/81);
  Adolescents and Young Persons Employment Regulation (A. Reg. 82/81);

The Child Welfare Act (R.S.A. 1980, c.C-8);

Coal Mines Safety Act (R.S.A. 1980, c.C-15, telle que modifiée);

Family Day Act (S.A. 1989, c.F-5.1);

Individual's Rights Protection Act (R.S.A. 1980, c.I-1, telle que modifiée);

School Act (R.S.A. 1980, c.S-3, telle que modifiée).

Colombie-Britannique

Employment Standards Act (S.B.C. 1980, c.10, telle que modifiée);
- Employment Standards Regulation (B.C. Reg. 37/81, tel que modifié);

Human Rights Code (R.S.B.C., 1979, c. 186, tel que modifié);

Public Construction Fair Wages Act (S.B.C. 1976, c.43);

Schools Act (R.S.B.C. 1979, c.375).

Île-du-Prince-Édouard

Day of Rest Act (S.P.E.I. 1985, c.12);

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c.72, telle que modifiée);

Labour Act (R.S.P.E.I. 1974, c.L-1, telle que modifiée);

Île-du-Prince-Édouard (suite)

Minimum Wage Order 1/85 (EC 126/85, tel que modifiée);

Lord's Day (P.E.I.) Act (R.S.P.E.I. 1974, c.L-21);

Minimum Age of Employment Act (R.S.P.E.I. 1974, c.M-11, telle que modifiée);

Pay Equity Act (S.P.E.I. 1988, c.48);

School Act (R.S.P.E.I. 1974, c.S-2);

Store Hours Act (R.S.P.E.I 1974, c.S-10).

Manitoba

Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction (C.P.L.M., c.C190, telle que modifiée);

Loi sur les services à l'enfant et à la famille (C.P.L.M., c.C-80, telle que modifiée;

Loi sur les normes d'emploi (C.P.L.M., c.E110, telle que modifiée):

- Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail (M.R.R. E110-R1, tel que modifié);
- Règlement sur les cessations d'emploi (Règ. M.101/87, tel que modifié);

Loi sur l'équité salariale (C.P.L.M., P13);

Loi sur le paiement des salaires (C.P.L.M., c.P31);

Loi sur le jour du Souvenir (C.P.L.M., c.R80, telle que modifiée);

Loi sur les jours fériés dans le commerce au détail (C.P.L.M., c.R120);

Loi sur les écoles publiques, C.P.L.M., c.P-250, telle que modifiée);

Loi sur la réglementation de certains établissements (C.P.L.M., c.S110, telle que modifiée);

Loi sur le congé payé (C.P.L.M., c.V20, telle que modifiée);

Loi sur le recouvrement des salaires (C.P.L.M., c.W10).

Nouveau-Brunswick

Loi sur les jours de repos (L.N.B. 1985, c.D-4.2);

Loi sur les droits de l'Homme (L.R.N.B.. 1982, c.H-11, telle que modifiée);

Loi sur les normes d'emploi, (L.N.B. 1982, c.E-7.2, telle que modifiée);

- Règlement général (Règ. N.B. 85-179, tel que modifié);
- Règlement sur le salaire minimum (Règ. N.B. 85-59, tel que modifié);
- Règlement sur le salaire minimum pour les employés des travaux de construction de la couronne (Règ. N.B. 88-245);
- Règlement sur le salaire minimum des moniteurs et du personnel des camps d'été (Règ. N.B. 87-85);

Loi sur la fête du Nouveau-Brunswick (L.N.B. 1975, c.N-41);

Loi scolaire (L.R.N.B. 1973, c.S-5, telle que modifiée);

Loi sur l'équité salariale (L.N.B. 1989, c.P-5.01).

Nouvelle-Écosse

Labour Standards Code (S.N.S. 1972, c.10, tel que modifié);

- Regulations (O.C. No. 76-1203, tels que modifiés),
- General Minimum Wage Order (N.S. Reg. 185/87, tel que modifié);

Education Act (R.S.N.S. 1967, c.81, telle que modifiée);

Lord's Day Act (R.S.N.S. 1967, c.172, telle que modifiée);

Occupational Health and Safety Act (S.N.S. 1985, c.3);

- Construction Safety Regulations, 1970 (continué en vertu de cette Loi);

Pay Equity Act (S.N.S. 1988, c.16);

Remembrance Day Act (S.N.S. 1981, c.10);

Retail Business Uniform Closing Day Act (S.N.S. 1985, c.6, telle que modifiée).

Ontario

Education Act (S.O. 1974, c 109, telle que modifiée);

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c.137, telle que modifiée;
- Fruit, Vegetable and Tobacco Harvesters Regulation (R.R.O. 1980, Reg. 284, tel que modifié);
- Benefit Plans Regulation (R.R.O., 1980, Reg. 282, tel que modifié);
- General Regulations (R.R.O. 1980, Reg. 285, tel que modifié);
- Termination of Employment Regulation (R.R.O. 286, tel que modifié);
- Domestics and Nannies (O. Reg. 308/87 tel que modifié);

Occupational Health and Safety Act (R.S.O. 1980, c.321, telle que modifiée);
- Industrial Establishments (R.R.O. 1980, Reg. 692);
- Construction Projects (R.R.O. 1980, Reg. 691);
- Mines and Mining Plants (R.R.O. 1980, Reg. 694);

One Day's Rest in Seven Act (R.S.O. 1980, c.326);

Pay Equity Act, 1987 (S.O. 1987, c.34);

Retail Business Holidays Act (R.S.O. 1980 (c.453, as amended).

Québec

Loi sur les normes du travail (L.R.Q. c.N-1.1);
- Règlement sur les normes du travail (R.R.Q. 1981, c.N-1.1, r.3, telque modifié);
- Ordonnance No 3, Vacances annuelles (A.C. 2122-72, telle que modifiée);
- Ordonnance No 4, Générale (A.C. 2123-72, telle que modifiée);
- Ordonnance No 14, 1973, Commerce de l'alimentation (A.C. 783-73, telle que modifiée);

Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c.C- 12);

Code civil (Chapitre deuxième: Du louage d'ouvrage, Art. 1665 A à 1670);

Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c.D-2);

Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux (L.R.Q., c.H-2);

Code de sécurité dans l'industrie de la construction (A.C. 1576- 74);

Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c.1-14);

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., c.F-5):
- Règlement concernant le préavis de licenciement collectif (A.C. 717-70),

Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c.F-1.1);

Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c.S-2.1).

Saskatchewan

Education Act (S.S. 1978, c. 17);
Family Services Act (R.S.S. 1978, c.F-7);

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c.L-1, telle que modifiée);
- Labour Standards Regulations (S. Reg. 313/77, telle que modifiée),
- Minimum Wage Board Order No. 1 (1985) (R.R.S. c.L-1, Reg.2) (O.C. 613/85);
- Minimum Wage Board Order No. 2 (1981) (S. Reg. 203/80);
- Minimum Wage Board Order No. 3 (1981) (S. Reg. 204/80);

Lord's Day Act (R.S.S. 1978, c.L-34, telle que modifiée);

Wages Recovery Act (R.S.S. 1978, c.W-1, telle que modifiée);

Occupational Health and Safety Act Regulation (O.C. 437/81).

Terre-Neuve

Apprenticeship Act (R.S.N. 1970, c.12, telle que modifiée);

Child Welfare Act (S.N. 1972, c.37, telle que modifiée);

Labour Standards Act (S.N. 1977, c.52);
- Labour Standards Regulations, 1988 (N. Reg. 74/88);

Terre-Neuve (suite)

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, c.262, tel que modifié);
School Attendance Act, 1978 (S.N. 1978, c.78);

Shops Closing Act (S.N. 1977, c.107, telle que modifiée)

Territoires du Nord-Ouest

Fair Practices Act (R.O.N.W.T. 1974, c.F-2);

Labour Standards Act (R.O.N.W.T. 1974, c.L-1, telle que modifiée),
- Annual Vacations Regulations (C.O. No. 274-68);
- Labour Standards Wages Regulations (C.O. No. 140-74);
- Employment of Young Persons Regulations (C.O. No. 133-79);
- Maternity Leave Regulations (NWT R-069-88);
- Notice of Termination Exemptions Regulations (NWT R-012-89);

School Act (R.O.N.W.T. 1974, c.S-3);

Wages Recovery Act (R.O.N.W.T. 1974, c.W-1, telle que modifiée).

Territoire du Yukon

Labour Standards Act (R.O.Y.T., 1971 c.L-1, telle que modifiée):
- Minimum Wage Order No. 88/2, (O.I.C. 1988/62);
- General Exemption Regulation (O.I.C. 1984/344);
- Fair Wage Schedule (O.I.C.1988/28;

School Act (R.O.Y.T. 1975, c.S-3);

Wages Recovery Act (R.O.Y.T. 1975, c.W-1).

LES CITATIONS APPARAISSANT DANS CE RAPPORT

[1] DYMOND, ALLAN M., **The Laws of Ontario Relating to Women and Children**, Clarkson W. James, King's Printer, Toronto, 1923, pp. 130-131.

[2] IBID, p. 145.

[3] IBID, p. 145-146.

[4] IBID, p. 112.

[5] IBID, p. 113.

[6] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, Canadian Legal Text Series, Butterworths, Toronto, 1980, p. 152.

[7] MILLER, GLENN W., **Government Policy Toward Labor: An Introduction to Labor Law**, Grid Series in Law, Grid Inc., Columbus, Ohio, U.S.A., 1975, p. 154.

[8] IBID, p. 165.

[9] DYMOND, ALLAN M., **The Laws of Ontario Relating to Women and Children**, p. 117.

[10] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, p. 148.

[11] LORENTSEN, EDITH ET WOOLNER, EVELYN, **Fifty Years of Labour Legislation in Canada**, Direction de la législation, Travail Canada, septembre 1950, p. 7.

[12] IBID, p. 13.

[13] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, p. 143.

[14] NIEMANN, LINDSAY, **La discrimination en matière de rémunération et la main-d'œuvre féminine : vers l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada**, Bureau de main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 1984, p. 5.

[15] Voir par exemple, SHAPIRO, C.M. et STELCNER, M., « The Persistence of the Male-Female Earnings Gap in Canada, 1970-1980: The Impact of Equal Pay Laws and Language Policies », dans **Canadian Public Policy**, Vol. XIII, No. 4, décembre 1987, pp. 462-475; Robb, R.E., « Equal Pay for Work of Equal Value: Issues and Policies », dans **Canadian Public Policy**, Vol. XIII, No. 4, décembre 1987, pp. 445-461; Armstrong, Pat and Hugh Armstrong, **The Double Ghetto**, McClelland and Stewart, Toronto, 1978.

[16] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, p. 170-171.

[17] IBID, p. 170.

[18] IBID, p. 171.

[19] **La législation ouvrière des dix dernières années : Évolution de la législation ouvrière au Canada a cours de la période de 1951 à 1960**, Canada, ministère du Travail, Direction de la législation, 1960, p. 17.

[20] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, p. 177.

[21] **Les congés de maternité au Canada**, par le ministère du Travail, le Bureau de la main-d'œuvre féminine et le Comité intergouvernemental de la main-d'œuvre féminine, février, 1980, p. 30.

[22] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, p. 311.

[23] IBID, p. 348.

[24] GRAY, OWEN, **Wage Protection**, Direction de la recherche législative, Travail Canada, août 1973, p. 36.

[25] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, p. 375.

[26] GRAY, OWEN, **Wage Protection**, p. 36.

[27] CHRISTIE, INNIS, **Employment Law in Canada**, pp. 439-440.

[28] IBID, pp. 456.